

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Акционерного общества
“Чепецкий механический завод”

на 2024-2026 годы

Генеральный директор
АО ЧМЗ

 С.В. Чинейкин
14.03.2024

Председатель
ППО ЧМЗ

 Н.В. Шахмин
14.03.2024

1 Общие положения.

1.1 Коллективный договор (далее - Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в АО «Чепецкий механический завод».

1.2 Договор заключен между Работниками Акционерного общества «Чепецкий механический завод» (далее по тексту Работники) в лице председателя Первичной профсоюзной организацией Чепецкого механического завода (далее по тексту Профсоюз), действующего на основании Устава РПРАЭП, и Работодателем Акционерным обществом «Чепецкий механический завод» (далее по тексту Работодатель) в лице Генерального директора, действующего на основании Устава, совместно именуемыми – «Стороны».

1.3 Предметом Договора являются дополнительные компенсации, гарантии и льготы по сравнению с действующим законодательством по условиям труда, его оплате и безопасности, обеспечению занятости, социальному страхованию и обеспечению, медицинскому обслуживанию, предоставляемые работникам и неработающим пенсионерам предприятия.

1.4 Интересы работников АО ЧМЗ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении АО ЧМЗ, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация Чепецкого механического завода (далее ППО ЧМЗ).

1.5 Настоящий Договор разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023-2025гг., дополнительным соглашением к Отраслевому соглашению по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023-2025гг.

2 Срок действия коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений.

2.1 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников АО «Чепецкий механический завод» (далее – АО ЧМЗ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

При приеме на работу новых работников Работодатель и Профсоюз знакомят их с действующим Договором.

2.2 Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2.3 Договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ). Договор в течение 20 дней после его подписания рассылается в структурные подразделения предприятия для ознакомления работников под подпись.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на положениях Договора. С момента подписания настоящего Договора условия ранее заключённого Договора теряют силу.

2.4 Изменения и дополнения к Договору могут вноситься в течение срока его действия совместным решением работодателя и председателя профсоюзной организации на основании решения комиссии по коллективному договору».

2.5 Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профсоюзом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

3 Участники социально-трудовых отношений, их права и обязанности.

3.1 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Договоре, могут быть реализованы при условии социального партнерства в сфере труда.

3.2 При невыполнении АО ЧМЗ планово-экономических показателей, возникновении каких-либо чрезвычайных, непредвиденных ситуаций, в случае изменения действующего в РФ законодательства и в других мотивированно обоснованных случаях, Работодатель или Профсоюз вправе выступить с инициативой о пересмотре или отмене отдельных статей и приложений коллективного договора, а также переносе срока их исполнения. Изменение или отмена статей оформляется совместным решением.

3.3 Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, производится в порядке, установленном законодательством РФ.

3.4 Обязательства работодателя:

- Работодатель не препятствует проведению на территории АО ЧМЗ профсоюзных собраний, конференций;
- Работодатель представляет Профсоюзу, по его запросу, информацию в объеме, необходимом для контроля настоящего Договора и ведение коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- Работодатель ежемесячно представляет Профсоюзу данные по оплате труда по различным категориям персонала;
- Работодатель обязуется рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в недельный срок Профсоюзу, после получения соответствующего уведомления.
- Работодатель расходует средства социального страхования по решению комиссии социального страхования, в соответствии с действующим законодательством, нормативами, сметой;
- Работодатель удерживает и ежемесячно через бухгалтерию производит перечисление на расчетный счет профсоюза членских взносов членов профсоюза по их личному заявлению.

3.5 Обязательства Профсоюза:

- Профсоюз не выдвигает в период действия настоящего Договора дополнительных требований по вопросам, включенным в Договор;
- Профсоюз уведомляет в трехдневный срок со дня выявления Работодателя о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего коллективного договора;
- Профсоюз проводит в структурных подразделениях АО ЧМЗ разъяснительную работу по вопросам, связанным с применением трудового права с целью недопущения конфликтов, вызванных незнанием положений действующего законодательства;
- Профсоюз использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения развития социальной напряженности в АО ЧМЗ;
- Профсоюз содействует предотвращению в подразделениях АО ЧМЗ трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и Договор;
- Профсоюз представляет Работодателю по его запросу имеющуюся информацию по осуществлению контроля над выполнением настоящего Договора не позднее двух недель с момента получения такого запроса;

- Профсоюз отчитывается перед Работодателем о финансово-хозяйственной деятельности в части расходования предоставляемых Работодателем денежных средств;

3.6 Стороны настоящего Договора, уклоняющиеся от участия в переговорах по Договору, виновные в нарушениях и невыполнении обязательства по Договору, в непредставлении информации или отчетности, необходимой для заключения или контроля выполнения Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4 Рабочее время и время отдыха.

4.1 Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 1*).

4.2 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере трех календарных дней (Перечень должностей с ненормированным рабочим днем приведен в *Приложении 2*).

4.3 Дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (далее - СОУТ) с подкласса 3.2 (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

В соответствии с «Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в АО ЧМЗ» в действующей редакции (*Приложение 3*) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на отдельных производствах и работах, характеризующихся особым воздействием вредных или опасных производственных факторов, может устанавливаться повышенная продолжительность дополнительного отпуска.

4.4 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям с подклассов 3.3, 3.4, или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В случае, если в смене/ на участке/ в малой группе рабочих местам присвоены разные подклассы условий труда (3.1–3.4), в целях формирования унифицированных графиков сменности допускается сохранить работнику, условия труда которых отнесены к классу 3.1 или 3.2, продолжительность рабочей недели 36 часов в соответствии с «Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за

работу с вредными и (или) опасными условиями труда в АО ЧМЗ» в действующей редакции (Приложение 3).

4.5 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с частью 3 статьи 92 ТК РФ предусматривается возможность увеличения с письменного согласия работника, с учетом результатов СОУТ, продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в соответствии с «Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в АО ЧМЗ» в действующей редакции. (Приложение 3).

При наличии письменного согласия работника, занятого на работах, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с отнесением условий труда на рабочих местах к вредным с подклассом 3.3., 3.4., оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной до 12 часов.

4.6 Для работников, на рабочих местах которых СОУТ не проведена, гарантии и компенсации предоставляются в размерах и на условиях, предусмотренных действующими локальными нормативными актами АО ЧМЗ и трудовыми договорами с работниками.

4.7 Работникам, являющимся участниками, экспертами, тренерами - экспертами Чемпионатов Госкорпорации «Росатом» по методике WorldSkills – AtomSkills (далее Чемпионат), может быть предоставлен дополнительный отпуск. Предоставление отпуска производится на основании указаний (приказа, письма иного документа) вышестоящей организации о предоставлении участникам и экспертам Чемпионатов дополнительно оплачиваемого отпуска с указанием его продолжительности по заявлению работника в том календарном году, когда он принимал участие в Чемпионате.

Перенос отпуска на следующий календарный год не допускается.

5 Охрана труда.

Стороны обязуются сотрудничать в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, добиваться повышения безопасности труда и улучшения условий труда, прилагать максимальные усилия в достижении этой цели.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 При решении организационных и технических вопросов гарантировать соблюдение основополагающих принципов обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников, по отношению к результатам производственной деятельности.

5.1.2 Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции, осуществлять контроль и анализ расходов в области охраны труда, а также информировать профсоюзный комитет о результатах анализа.

5.1.3 Обеспечивать выполнение договора добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.4 Принимать меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих в отрасли гарантий прав работников в области охраны труда. Проводить профилактическую работу по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в соответствии с «Системой управления охраной труда в АО ЧМЗ».

5.1.5 Обеспечивать выполнение мероприятий «Соглашения по охране труда» (*Приложение 4*) в соответствии с действующей редакцией Методических рекомендаций по разработке соглашения по охране труда в организациях атомной энергетики, промышленности и науки.

5.1.6 По графикам разработанным с учетом предложений профсоюзного комитета, организовать проведение обучение по охране труда, культуре безопасности, психологии общения для членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, внештатного технического инспектора по труду за счет средств предприятия.

5.1.7 Обеспечивать организацию и проведение всех видов контроля в соответствии с Программой производственного контроля.

5.1.8 В случаях и порядке, установленном трудовым, пенсионным законодательством и законодательством о специальной оценке условий труда предоставлять работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда:

- лечебно-профилактическое питание, молоко или другие равноценные продукты;

- компенсационные выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- доплату к окладу;

- дополнительный отпуск;

- сокращенный рабочий день;

- пенсии по возрасту (по старости) на льготных условиях по Спискам №1 и №2, в соответствии с законодательством РФ, «Перечнем профессий и должностей рабочих и РСС, имеющих право на государственную досрочную пенсию и льготы, предоставляемые за неблагоприятные условия труда» утвержденным генеральным директором АО ЧМЗ, картами СОУТ и другими нормативными документами.

Для работников, на рабочих местах которых СОУТ не проведена, молоко/ЛПП, право на досрочное назначение трудовой пенсии предоставлять на условиях, предусмотренных действующими локальными нормативными актами предприятия (*Приложение 5*) и трудовыми договорами с работниками с учетом соблюдения требований действующего законодательства.

5.1.9 При приеме на работу информировать об условиях труда на рабочем месте, об опасных и вредных производственных факторах и существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Не допускать приема на работу без предварительного медицинского осмотра вновь принимаемых работников.

5.1.10 Разрабатывать и принимать по согласованию с Профсоюзом локальные нормативные акты, регулирующие социально - трудовые отношения в области охраны труда.

5.1.11 Ежегодно представлять в первичную профсоюзную организацию сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, о травматизме на производстве и профзаболеваниях, о состоянии радиационной безопасности.

5.1.12 Включать представителя Профсоюза в комиссии по приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

5.1.13 Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%), в соответствии с приказом от 10.12.2012 №580н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

5.1.14 Рассматривать с участием Профсоюза результаты расследования несчастных случаев на производстве до утверждения акта формы Н-1 для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве. Включать в комиссию по расследованию несчастных случаев уполномоченного по охране труда и представителя Профсоюза.

5.1.15 Обеспечивать последовательное приведение условий труда на всех рабочих местах в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

5.1.16 Осуществлять организацию поиска и применение новых типов оборудования, машин, механизмов, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих.

5.1.17 Систематически контролировать состояние воздушной среды производственных помещений с вредными условиями труда. О результатах контроля информировать работающих в этих помещениях. Разрабатывать и выполнять мероприятия по снижению воздействия опасных и вредных производственных факторов на работников, приведению условий труда в соответствие с санитарными нормами.

Осуществлять постоянный контроль содержания вредных химических веществ в сточных водах, в выбросах систем вентиляции, контроль радиационной и химической обстановки на промплощадке.

5.1.18 Постоянно проводить работу, направленную на обеспечение нормального температурного режима на рабочих местах, при отклонении от нормативных температурных условий труда временно устанавливать большее количество перерывов, обеспечивать тепловыми или охлаждающими устройствами, при возможности разрабатывать другие компенсирующие мероприятия.

5.1.19 Ежеквартально проводить совещания с участием уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, на которых рассматриваются предложения по улучшению охраны труда и принимаются решения по устранению выявленных нарушений, замечаний.

5.1.20 Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии со ст.221 ТК РФ и действующими нормами.

Предоставлять дополнительные спецодежду, спецобувь, средства индивидуальной защиты, не указанные в Типовых отраслевых нормах и в нормах для сквозных профессий, но необходимые в зависимости от характера выполняемых работ, в случае необеспечения работодателем удовлетворительных условий труда.

5.1.21 Обеспечить работу комиссии по входному контролю качества спецодежды, СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств в области охраны труда представителя профсоюза.

5.2 Работники АО ЧМЗ обязуются:

- руководствоваться в работе действующими локальными нормативными актами предприятия в области охраны труда;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину в соответствии с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка для работников АО ЧМЗ (*Приложение 1*);

- соблюдать нормы и правила по охране труда;

- применять коллективные и индивидуальные средства защиты, спецодежду и спецобувь, средства индивидуальной защиты в полном объеме и в соответствии с локальными нормативными актами;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, а также о ситуации, которая может создать угрозу жизни и здоровью работников предприятия.

5.3 Работодатель и Профсоюз обязуются:

5.3.1 Организовать и обеспечить эффективную работу комиссий по охране труда, внештатного инспектора по труду, уполномоченных лиц по охране труда, устанавливать условия освобождения от основной работы членов комитетов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.3.2 Принимать совместные с Профсоюзом решения по установлению степени вины потерпевших при несчастных случаях на производстве.

5.3.3 Подводить итоги выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.3.4 Подводить итоги работы уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда ППО ЧМЗ» (*Приложение 6*).

5.4 Профсоюз обязуется:

5.4.1 Осуществлять контроль создания здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, в том числе за состоянием и обеспеченностью санитарно-бытовых помещений и средств индивидуальной и коллективной защиты, обеспечив эффективную работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.4.2 Направлять уполномоченных по охране труда на проверки структурных подразделений в соответствии с Положением об административно-общественном контроле за состоянием охраны труда, радиационной, промышленной, пожарной безопасности, охраны окружающей среды, гражданской обороны и подготовленности к чрезвычайным ситуациям в АО ЧМЗ.

5.4.3 Рассматривать на своих заседаниях не реже трех раз в год вопросы в области охраны труда. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

5.4.4 Организовывать и проводить соревнование среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях предприятия и среди старших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда предприятия.

5.4.5 Участвовать в конкурсе на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности».

5.4.6 Участвовать в смотрах-конкурсах по охране труда, охране окружающей среды, радиационной, промышленной, пожарной безопасности и культуре производства среди цехов предприятия.

5.4.7 Проводить разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда, формированию ответственной позиции работников, как в личной безопасности, так и безопасности коллег.

5.4.8 Ежеквартально информировать работодателя о выявленных уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда нарушениях, замечаниях, а также предложениях, направленных на улучшение работы в области охраны труда.

6 Оплата труда.

Работодатель обязуется:

6.1 Производить начисление и выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством о труде, нормативными документами, «Положением по оплате труда работников АО ЧМЗ» (*Приложение 7*) в действующей редакции и настоящим Договором.

6.2 Выплату заработной платы производить два раза в месяц. Установить следующие сроки выплаты заработной платы:

- 24 числа текущего месяца выплачивать заработную плату за первую половину месяца (по фактически отработанным дням/часам с 1 по 15 число текущего месяца);

- 9 числа месяца (кроме января), следующего за отработанным, выплачивать оставшуюся часть заработной платы, причитающуюся работнику за отработанный месяц (по фактически отработанным дням/часам с 16 по последнее число месяца);

- 14 января осуществлять выплату оставшейся части заработной платы, причитающейся работнику за декабрь.

В случае если эти дни попадают на выходной день, выплата производится накануне этого дня.

Выплату производить путем зачисления средств на индивидуальные счета работников в банки на основании их личного заявления.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.3 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.4 Расчет средней заработной платы (среднего заработка) при любом режиме работы производить в соответствии со статьей 139 ТК РФ (исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата) и в соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

6.5 Обеспечить индексацию заработной платы работников предприятия в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже 1 раза в год путём увеличения/установления ежемесячной индексирующей выплаты, либо повышения должностных окладов.

Индексация проводится не позднее 1 сентября, исходя из прогнозного среднегодового индекса потребительских цен (ИПЦ) установленного Минэкономразвития России, с последующей корректировкой по фактическому ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному. Корректировка осуществляется при проведении индексации в следующем году путем суммирования разницы фактического и прогнозного ИПЦ и процента индексации следующего года с учетом финансово-экономических возможностей предприятия.

Конкретный порядок проведения индексации предусматривается нормативным актом по согласованию с Профсоюзом.

Ежемесячная индексирующая выплата учитывается при расчете средней заработной платы.

6.5.1 Может быть установлен иной размер индексации заработной платы по согласованию с Профсоюзом для отдельных должностей/ грейдов с учётом:

- уровня заработных плат по должностям/ грейдам относительно уровня заработных плат в отрасли и на рынке труда Удмуртской республики;
- возможности роста размера заработной платы по должностям/ грейдам за счёт других элементов оплаты;
- ограничений, связанных с государственным регулированием цен и тарифов на товары (услуги) и выполнением работ по государственному оборонному заказу.

6.5.2 Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется при условии улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации, достигнутых за счёт сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности.

6.6 Обеспечить минимальный размер начисленной заработной платы работникам предприятия, отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Удмуртской республике.

6.7 Обеспечить долю выплат, носящих постоянный характер, не менее 70% в заработной плате рабочих, специалистов, служащих и руководителей (за исключением руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера, руководителей проектов). Перечень указанных выплат установлен Приложением 8 к Коллективному договору.

В случае перевыполнения плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности (сокращение расходов, повышение производительности труда, увеличение рентабельности и т.п.) допускается временное отклонение от указанного соотношения при росте заработной платы указанных категорий работников за счет увеличения размера переменной части оплаты труда по Согласованию с Профсоюзом.

Для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и проектных должностей (руководитель проекта, руководитель направления) может устанавливаться иное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от уровня должности (рейда) работника и степени его влияния на конечный результат деятельности предприятия.

6.8 Выплачивать доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством о труде, нормативными документами, «Положением по оплате труда работников АО ЧМЗ» (Приложение 7):

- выплаты по районному коэффициенту;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оплата работы в сверхурочное время;
- оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- оплата времени приёма-передачи смены;
- оплата за подготовку кадров;
- интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН);
- надбавка к окладу за постоянную работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны, за стаж шифровальной работы.

Осуществлять доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере 40% от оклада/должностного оклада за каждый час работы.

6.9 Производить премирование за достижение производственных, финансово-экономических и других показателей в соответствии с требованиями «Положения по оплате труда работников в АО ЧМЗ» (*Приложение 7*).

6.10 Производить премирование по результатам достижения КПЭ в соответствии с «Положением по оплате труда работников АО ЧМЗ»

6.11 Производить премирование за подачу предложений по улучшению в рамках производственной системы «Росатом», использование рационализаторских предложений в соответствии с «Положением по оплате труда работников АО ЧМЗ» (*Приложение 7*) и стандартом организации СТО 158.

6.12 Оплату времени простоя производить согласно статье 157 ТК РФ:

- время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника;
- время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

6.13 При направлении работника в служебную командировку сохранять место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы, связанные со служебной командировкой (по проезду, по найму жилого помещения, суточные и др., произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя) по нормам, установленным ЛНА в АО ЧМЗ.

6.14 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

6.15 Пересмотр нормативных материалов по труду осуществлять в соответствии с действующим стандартом предприятия СТО 201 и ТК РФ.

6.16 В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда работников в целом по организации, эти условия распространяются на высвобождаемых работников.

6.17 При временном переводе работника по производственной необходимости на нижеоплачиваемую работу устанавливать более благоприятные условия оплаты труда по сравнению с законодательством – сохранять работнику средний заработок по прежней работе.

В качестве производственной необходимости квалифицировать - замещение временно отсутствующего работника/вакантной должности в условиях необходимости предотвращения временной приостановки работы (до выхода отсутствующего работника на работу/до занятия вакантной должности постоянным работником). Временный перевод по производственной необходимости на нижеоплачиваемую работу осуществлять с письменного согласия работника.

6.18 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель по результатам СОУТ реализует компенсационные меры с учетом требований законодательства. При реализации указанных компенсационных мер в отношении и с согласия работников, на которых распространяются положения пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, работодатель применяет механизмы конвертации компенсаций в денежный эквивалент в соответствии с «Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в АО ЧМЗ» (Приложение 3).

В рамках требований «Положения о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в АО ЧМЗ» с целью сохранения общего уровня оплаты труда работника, кадрового потенциала и исключения текучести кадров, ему может устанавливаться компенсация потери доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ, компенсация за снижение размера дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ, компенсация за утерю права на сокращенную рабочую неделю по результатам СОУТ.

В случае обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, вследствие осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются, ранее установленные компенсации прекращаются.

6.19 Применять отраслевые квалификационные справочники работ и профессий рабочих для тарификации общеотраслевых работ и рабочих в случае несоответствия диапазона тарифных разрядов с ЕТКС.

7 Социальная защита работников.

В соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодатель реализует следующие мероприятия социальной направленности, соответствующие требованиям корпоративных социальных программ, разработанных в соответствии с Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации «Росатом» и её организаций, и с учетом финансовых возможностей АО ЧМЗ:

- добровольное медицинское страхование работников;
- добровольное страхование от несчастных случаев и болезней;
- санаторно-курортное лечение работников и их детей, детского отдыха;
- оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий;
- негосударственное пенсионное обеспечение;
- поддержка неработающих пенсионеров;
- оказание помощи работникам в определенных жизненных ситуациях;
- организация спортивных и культурных мероприятий.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 Предусматривать средства для реализации мероприятий и обязательств социальной направленности в соответствии с ежегодно утверждаемой совместно с Профсоюзом сметой расходов.

7.1.2 Заключить и обеспечивать выполнение договора добровольного медицинского страхования (ДМС) на получение медицинских услуг в соответствии с условиями действующего договора, в том числе обеспечение стоматологической помощью работников АО ЧМЗ, не менее 200 человек.

7.1.3 Организовать перевозку работников цеха №04 до корпуса 301 и обратно, а также перевозку работников АО ЧМЗ по территории предприятия.

7.1.4 Обеспечить работу медицинских пунктов: центрального и в цехе №80.

7.1.5 Выделять средства на проведение вакцино-профилактики против основных управляемых инфекционных заболеваний в пределах утвержденной сметы.

7.1.6 По возможности, освобождать от работы работников АО ЧМЗ для участия в спортивных соревнованиях, конкурсах и фестивалях, организованных Госкорпорацией «Росатом», ЦК РПРАЭП, АО «ТВЭЛ», Государственными органами УР.

7.1.7 Обеспечить круглосуточно горячим питанием работников предприятия. Контроль качества питания возложить на комиссию по общественному контролю.

7.1.8 Работодатель на основании договора-поручения (агентского договора) поручает Профсоюзу:

- организацию физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий на основании Положения об организации спортивных и культурных мероприятий в АО «Чепецкий механический завод» (*Приложение 9*);

- работу с молодежью;

- организацию оздоровления детей работников предприятия в летний период в соответствии с действующим Положением «Об организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха в АО ЧМЗ» (*Приложение 10*);

- организацию подготовки наградных документов;

- организацию работы совета ветеранов;

- подготовку и проведение цеховых и заводских конкурсов профмастерства;

- другие поручения, предусмотренные уставной деятельностью Профсоюза.

Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение мероприятий, предусмотренные уставной деятельностью Профсоюза, в размере не менее 0,5% от суммы расходов на оплату труда работников организации.

7.2 Работодатель и Профсоюз обязуются:

7.2.1 Организовать санаторно-курортное лечение работников АО ЧМЗ в санаториях, санатории-профилактории, в том числе категории «Мать и дитя» в соответствии с действующим Положением «Об организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха» (*Приложение 10*):

- за счёт собственных средств предприятия,

- за счет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (сокращенное название Социальный фонд России (СФР)),

предоставленных предприятию согласно правилам, утвержденным приказом Минтруда и соцзащиты РФ,

- а также средств, поступающих в качестве частичной оплаты за путёвки от работников предприятия.

7.2.1.1 Определить социальную группу работников АО ЧМЗ, имеющих право на приобретение льготной путевки в детский оздоровительный лагерь:

- одинокие матери/отцы;
- родители детей инвалидов;
- многодетные родители (3 и более детей);
- работники, у которых доход на одного члена семьи менее 1,5 размера прожиточного минимума трудоспособного населения в Удмуртской Республике;
- вдовы;
- работники, имеющие инвалидность.

7.2.2 Обеспечить совместно с комиссией по социальному страхованию предприятия контроль правильного использования средств, направленных на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение.

7.2.3 Формировать здоровый образ жизни в коллективах.

7.3 В целях повышения социальной защищенности (материальной поддержки) работников АО ЧМЗ после их выхода на пенсию:

- устанавливать при увольнении в связи с выходом на пенсию негосударственное пенсионное обеспечение (дополнительное пенсионное обеспечение) в размере и порядке, определенном Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников АО ЧМЗ» (*Приложение 11*);

- уплачивать пенсионные взносы в пользу работника (участника) в негосударственный пенсионный фонд в соответствии с Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников акционерного общества «Чепецкий механический завод»». (*Приложение 11*).

7.4 Проводить улучшение жилищных условий работников предприятия в соответствии с действующим Положением об оказании помощи работникам АО «Чепецкий механический завод» в улучшении жилищных условий (*Приложение 12*), в рамках утвержденных Советом директоров планов и бюджетов АО ЧМЗ на текущий год.

Помощь в улучшении жилищных условий согласно положению (*Приложение 12*) могут получить высокопрофессиональные рабочие 5-го и более высоких разрядов, специалисты высшей квалификационной категории, работники с риском высокой текучести, молодые специалисты.

7.5 Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с действующим Положением «Об оказании помощи работникам в определенных жизненных ситуациях» (*Приложение 13*) в случаях:

- рождения / усыновления ребенка (детей);
- родственникам в случае смерти работника;
- смерти близкого родственника;
- повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств;
- тяжелого заболевания работника;
- тяжелого заболевания детей работника;
- многодетным родителям и родителям, имеющим на иждивении ребенка - инвалида (детей), родителям, воспитывающим ребенка (детей) в одиночку;
- при регистрации брака (впервые);
- молодым работникам при трудоустройстве.

7.6 В соответствии с действующим Положением «Об оказании помощи работникам в определенных жизненных ситуациях» (*Приложение 13*) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск для организации похорон близких родственников.

8 Занятость.

8.1 В условиях изменения объемов производства и с целью сохранения кадрового потенциала работников Работодатель вправе организовывать подготовку и повышение квалификации персонала предприятия по всем видам и формам обучения с учетом потребности производства.

8.2 Проводить политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности за счет мероприятия по временному переводу работников в другие подразделения. Это мероприятие проводить в условиях изменения объемов производства, предотвращения простоев и массовых высвобождений работников. Временный перевод осуществлять с письменного согласия работника.

При временных переводах в условиях изменения объемов производства, предотвращения простоев и массовых высвобождений работников, в том числе на нижеоплачиваемую работу, в соответствии со статьей 41 ТК РФ устанавливать более благоприятные условия оплаты труда по сравнению с законодательством. Оплату труда работнику производить с сохранением базовой заработной платы (оклада, интегрированной стимулирующей надбавки ИСН и индексирующей выплаты) и целевого размера годовой премии по КПЭ по основному месту работы, с предоставлением компенсационных и пенсионных льгот по выполняемой работе (по временному месту работы) в

соответствии с законодательством и выплатой оперативной премии в соответствии с п. 6.5.5.1 «Положения по оплате труда работников АО ЧМЗ» (Приложение 7).

8.3 При приеме на работу при равной квалификации в первоочередном порядке рассматриваются следующие кандидатуры:

- бывшие работники предприятия, уволенные в запас после прохождения военной службы по призыву и в месячный срок обратившиеся в отдел кадров предприятия;
- жены (мужья) молодых специалистов;
- дети работников предприятия (в целях преемственности поколений).

8.4 При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также:

- работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий;
- работникам, не достигшим полного пенсионного возраста;
- работникам в течение трех лет после поступления на работу: из числа выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования, приступившим к работе на АО ЧМЗ по направлению подготовки (специальности) в течение двух лет после окончания образовательной организации, а также работникам, принятым на работу в течение 6 месяцев, после увольнения в запас с военной службы по призыву.

8.5 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

При отсутствии предложения другой работы (отказа от предложенной работы) работнику предоставляется право для самостоятельного поиска подходящей работы до одного рабочего дня в неделю с сохранением заработной платы (Приложение 14).

8.6 Стороны договорились критериями массового сокращения считать сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

8.7 В целях предотвращения массового сокращения численности работающих использовать режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений

продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и исчисления общего трудового стажа.

8.8 Работникам, попавшим под сокращение численности и давшим письменное согласие на перевод на другую работу после предложения вакантной должности, устанавливать при переводе оклад, профессиональный статус, интегрированную стимулирующую надбавку (ИСН), индексирующую выплату и целевой размер годовой премии по КПЭ по прежнему месту работы на период переобучения (в соответствии с приказом о переподготовке и утвержденной программой обучения соответствующей профессии), при условии, что с момента вручения предложения вакантной должности до согласия на перевод прошло не более 2-х недель.

Условия оплаты по прежнему месту работы на период переподготовки сохраняются до окончания учебы, оформленной протоколом квалификационного экзамена. При успешной сдаче экзамена оплата действует до момента перевода работника на профессию соответствующего разряда.

9 Работа с молодежью.

Молодыми работниками в АО ЧМЗ считаются работники предприятия в возрасте до 35 лет включительно.

9.1 Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

9.1.1 Оказывать материальную, согласно утвержденной смете, и организационную помощь в работе Совета молодежи, направленную на активизацию участия молодежи в производственной и общественной деятельности предприятия.

9.1.2 Организовать в каждом цехе работу совета (комиссии) по работе с молодежью.

9.1.3 Проводить системную работу по адаптации молодых работников в структурных подразделениях.

9.1.4 По итогам года провести конкурс на звание «Лучший молодежный коллектив среди подразделений и дочерних обществ АО ЧМЗ» (*Приложение 15*).

9.1.5 По итогам года проводить конкурс за звание «Лучший молодой работник среди специалистов АО ЧМЗ и дочерних обществ» (*Приложение 16*).

9.1.6 По итогам года проводить конкурс за звание «Лучший молодой работник среди рабочих специальностей АО ЧМЗ и дочерних обществ» (*Приложение 17*).

9.1.7 Реализовывать мероприятия в рамках «Программы привлечения молодых специалистов на АО «ЧМЗ».

9.1.8 При приеме на работу выпускникам образовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющие диплом о среднем профессиональном и/или высшем образовании, окончившие образовательную организацию не более одного года до трудоустройства и впервые приступившие к работе в АО ЧМЗ после окончания образовательной организации по специальности (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет не учитываются), выплачивать в качестве поддержки единовременное пособие в соответствии с Положением «Об оказании помощи работникам АО «Чепецкий механический завод в определенных жизненных ситуациях» (*Приложение 13*).

9.1.9 С учетом потребности производства и в целях привлечения, подбора, найма, адаптации и развития выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования, работник может быть направлен на обучение за счет средств предприятия. В этом случае с работником заключается в письменной форме соглашение об обучении.

10 Работа с ветеранами.

Работодатель обеспечивает меры социальной поддержки неработающим пенсионерам в соответствии с действующим Положением «Об оказании социальной поддержки неработающим пенсионерам АО ЧМЗ» (*Приложение 18*) и корпоративной социальной политикой по следующим направлениям:

- Оплата услуг медицинским организациям по обслуживанию неработающих пенсионеров;
- СКЛ и оздоровление неработающих пенсионеров;
- Регулярные доплаты к пенсиям (материальная помощь) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию до 01.01.2015;
- Материальная помощь неработающим пенсионерам в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств;
- Материальная помощь неработающим пенсионерам на зубопротезирование;
- Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжелым заболеванием;
- Материальная помощь неработающим пенсионерам участникам Великой Отечественной войны и трудового фронта ко Дню Победы;
- Материальная помощь семье неработающего пенсионера в случае смерти неработающего пенсионера;

- Расходов на содержание ветеранских организаций (выплаты работникам советов ветеранов).

11 Гарантии прав Профсоюза.

11.1 Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

11.2 Профсоюз действует на основании Устава РПРАЭП, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством.

11.3 Работодатель предоставляет председателям цеховых комитетов основного и вспомогательного производства освобождение от работы в рабочее время до 16 часов в месяц с сохранением заработной платы по месту работы для осуществления общественной деятельности (в том числе внутренних коммуникаций), в интересах коллектива Работников, а также членам выборных коллегиальных органов профсоюза, не освобожденным от основной работы, уполномоченным (доверенными лицами) по охране труда подразделений, членам Совместного комитета по ОТ, членам комиссии по трудовым спорам, членам Совета молодежи и Совета молодых специалистов, спорторганизаторам освобождение от работы в рабочее время до 8 часов в месяц с сохранением заработной платы по месту работы для осуществления общественной деятельности в интересах коллектива Работников.

11.4 Работодатель освобождает от основной работы с сохранением заработной платы по месту работы членов коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, краткосрочной профсоюзной учёбы на период не более 15 рабочих дней в году.

Оплату командировочных расходов работникам предприятия, участвующих в мероприятиях по направлению деятельности профсоюза, производить за счет предприятия согласно утвержденной смете.

11.5 Профсоюз проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме:

- переговоров с Работодателем по коллективному договору;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома, совещания с председателями цеховых комитетов, семинаров;
- рассмотрения писем, заявлений, обращений и принятия по ним соответствующих мер.

11.6 Работодатель не может подвергнуть к дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу по инициативе работодателя, работников входящих

в состав выборных органов профсоюзной организации, структурных подразделений профсоюзной организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия Профсоюза.

11.7 Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности, переводит на другую работу или увольняет по своей инициативе уполномоченных по охране труда Профсоюза и представителей Профсоюза в совместном комитете по охране труда только с предварительного согласия Профсоюза.

11.8 Работодатель информирует Профсоюз о показателях финансово-хозяйственной деятельности за истекший квартал.

11.9 Работодатель обеспечивает участие представителя выборного профсоюзного органа в заседаниях балансовой комиссии, бюджетного комитета, рассматривающих итоги работы организации за год.

11.10 Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения со всем необходимым оборудованием, отвечающим санитарно-гигиеническим требованиям, организационную и компьютерную технику, техническую поддержку локальных и централизованных информационных систем, информационно-справочных систем, а также необходимых ИТ-сервисов, компенсацию транспортных расходов и выдачу СИЗ, в рамках уставной деятельности, и средства связи; обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений. Ответственность за сохранность и исправное техническое состояние переданного имущества возлагается на Профсоюз. В случае порчи имущества по вине работников Профсоюза расходы по их восстановлению производят за счет средств Профсоюза.

11.11 Работодатель выплачивает штатным работникам Профсоюза вознаграждение по результатам достижения ключевых показателей эффективности за год в порядке и размерах, установленных Положением о вознаграждении штатных работников аппарата ППО ЧМЗ по результатам достижения ключевых показателей эффективности за год в рамках утвержденной сметы.

11.12 Работодатель, для выборных и штатных работников первичной профсоюзной организации, выделяет средства в рамках ежегодно утверждаемой сметы расходов на содержание ППО ЧМЗ:

- на расходы, связанные с заключением договора ДМС;
- на компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение, детский отдых в соответствии с условиями положения АО ЧМЗ «Об

организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха» и действующего в АО ЧМЗ перечня санаторно-курортных организаций.

11.13 Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как работники предприятия.

11.14 Работодатель распространяет на освобожденных работников Профсоюза действие Программы негосударственного пенсионного обеспечения, если они до выборной работы работали на предприятии.

11.15 Работодатель может выделять дополнительные льготы и гарантии для работников-членов профсоюза установленные отдельным соглашением между работодателем и профсоюзной организацией.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора.

12.1 Постоянный контроль выполнения настоящего Договора осуществляет комиссия по подготовке к коллективному договору, наделенная необходимыми полномочиями и, созданная на равноправной основе.

12.2 Выполнение Договора обсуждается на совместных заседаниях Работодателя и Профсоюза. Итоги выполнения Договора (Справка о выполнении Договора) обсуждаются и утверждаются один раз в год в коллективах структурных подразделений предприятия. С отчетом выступают первые лица Сторон, подписавшие Договор. По итогам обсуждения составляется план мероприятий, утверждаемый Сторонами.

Перечень приложений к Коллективному договору:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников АО «Чепецкий механический завод».

Приложение 2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение 3. Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в АО ЧМЗ

Приложение 4. Соглашение по охране труда.

Приложение 5. Перечень документов, регламентирующих компенсационные льготы за вредные и (или) опасные условия труда.

Приложение 6. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда ППО ЧМЗ.

Приложение 7. Положение по оплате труда работников АО ЧМЗ.

Приложение 8. Перечень выплат, относящихся к выплатам постоянного характера в заработной плате работника.

Приложение 9. Положение об организации спортивных и культурных мероприятий в АО «Чепецкий механический завод».

Приложение 10. Положение об организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха в АО ЧМЗ.

Приложение 11. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников АО ЧМЗ.

Приложение 12. Положение об оказании помощи работникам АО «Чепецкий механический завод» в улучшении жилищных условий.

Приложение 13. Положение об оказании помощи работникам в определенных жизненных ситуациях.

Приложение 14. Порядок действий по поиску подходящей работы работников, попавших под сокращение.

Приложение 15. Положение о проведении конкурса на звание «Лучший молодежный коллектив среди подразделений и дочерних обществ АО ЧМЗ».

Приложение 16. Положение о проведении конкурса на звание «Лучший молодой работник среди специалистов АО ЧМЗ и дочерних обществ».

Приложение 17. Положение о проведении конкурса на звание «Лучший молодой работник среди рабочих специальностей АО ЧМЗ и дочерних обществ».

Приложение 18. Положение об оказании социальной поддержки неработающим пенсионерам АО ЧМЗ.