

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРАКТ Флайдерер АГ (PASOC)

-

Международное рамочное соглашение

между

Флайдерер АГ

(далее именуемым "Флайдерер"),

и

IG Metall Германия, Интернационалом работников строительства и деревообработки (**BWI**) и Европейским советом предприятия **Флайдерер АГ**

Преамбула

Ответственность группы Флайдерер многогранна: перед государством и обществом, в вопросе охраны окружающей среды и, разумеется, во взаимоотношениях со своими сотрудниками. Её передовая позиция в качестве одного из мировых лидеров по производству деревянных материалов объясняется, прежде всего, преданностью делу и производительностью персонала группы.

Флайдерер прекрасно осознаёт свою социальную ответственность в отношении своих сотрудников и желает подтвердить это в настоящем Соглашении. Защита человеческого достоинства и уважение международно признанных прав человека на основе базовых норм условий труда МОТ, всегда являлись центральным принципом политики компании и будут им оставаться и впредь.

Флайдерер, следовательно, признаёт цель продолжить гарантировать достойные условия труда и всегда обеспечивать надёжность рабочих мест.

Стороны, однако, также осознают, что поддержание коммерческой и технологической конкурентоспособности абсолютно необходимо для поддержания в будущем социальной ответственности предприятия. Поэтому этот принцип будет приниматься во внимание при реализации данного общественного контракта.

1. Соблюдение свободы объединений и права вести коллективные переговоры

Право всех сотрудников образовывать или вступать в профсоюзы на их выбор и осуществление связанных с этим функций (таких как, право на ведение коллективных переговоров по вопросу заработной платы) полностью признаётся (см. Конвенции IAO 87 и 98). Флайдерер придерживается наиболее эффективной процедуры в каждой стране, где организация-член ВНИ, обращается с просьбой признания профсоюза. В этих условиях Флайдерер занимает нейтральную позицию в отношении организаторской деятельности профсоюза.

Обеспечение будущего Группы Флайдерер, а также занятости её персонала может быть наилучшим образом обеспечено через открытое, совместное и конструктивное сотрудничество между компанией и представителями работников компании. Флайдерер поддерживает открытую и позитивную позицию в отношении коллективных переговоров, принимая при этом во внимание ситуацию на рынке. Флайдерер рассматривает участие работников и права на представление их интересов в правлении компании, особенно на оперативном уровне, в качестве конкурентного преимущества группы и фактора устойчивого развития.

Компания никогда не будет стремиться принять какие-либо меры, направленные на подрыв тарифных структур или права работников на представление их интересов в правлении компании. Меры, оправданные с коммерческой точки зрения, и которые служат укреплению позиции по отношению к конкурентам, под действие этого принципа не подпадают.

Представители персонала не должны подвергаться никакой дискриминации по причине их статуса или деятельности в качестве представителей, им должен быть обеспечен доступ в помещения компании и на рабочие места в той мере, насколько это им необходимо для осуществления своих функций (см. Конвенцию IAO 135 и рекомендацию 143).

Профсоюзы также имеют право использовать средства информации, предоставленные на рабочем месте (такие как, доска объявлений, любой имеющийся Интранет и т.д.) в качестве платформы для сообщения информации работникам.

2. Добровольная работа

Любая форма принудительного труда или долговой зависимости запрещены. Персонал нельзя заставлять сдавать работодателю свои паспорта, личные документы или ценные вещи (см. Конвенции МОТ 29 и 105).

3. Отсутствие дискриминации на рабочем месте

Уважение, доверительные и уважительные отношения со всеми коллегами, являются главнейшими элементами, характеризующими культуру труда на

Флайдерер. Культура предприятия, характеризуется признанием достоинства всех сотрудников и чувством партнёрства на рабочем месте, что в свою очередь формирует основу позитивной рабочей атмосферы на компании. Это также является важным условием для коммерческого успеха компании. Каждый коллега заслуживает, чтобы к нему обращались и относились с уважением и пониманием. Только таким образом наши различные силы и ресурсы могут быть совместно использованы, и мы сможем вместе успешно идти вперёд. Таким образом, все работники обладают равными возможностями, и к ним одинаково относятся независимо от их расы, национальной или социальной принадлежности, вероисповедания или мировоззрения, политических убеждений, национального происхождения, пола, физических недостатков, возраста или сексуального самоопределения.

На основе вышеуказанного принципа равного обращения, работники должны получать одинаковое денежное вознаграждение за одну и ту же работу (см. Конвенции IAO 100 и 111), и по этой причине не должны получить никакого несправедливого преимущества или же неблагоприятного положения в форме трудового договора. Флайдерер всегда стремится в целях гармонизации упразднить несправедливые различия.

Стороны выражают согласие, что дискриминация, несправедливое отношение, любое притеснение (например, жестокое обращение, угрозы жестокого обращения, необычное наказание или дисциплинарные меры воздействия, сексуальное домогательство, а также другие виды домогательства), враждебность и оскорбление, утрашение и оскорбления не допустимы независимо от того, от кого они исходят: от руководителя, от члена персонала, стажёра или временного работника. Стороны также выражают своё согласие, что любое нарушение запрета на дискриминацию повлечёт за собой принятие дисциплинарных мер.

Работники, переведенные с других предприятий должны пользоваться как минимум такими же условиями как и местный персонал. Данным работникам должны также быть оплачены дополнительные расходы, вызванные переводом с одного места на другое.

4. Запрет на детский труд

Флайдерер не допускает никаких форм детского труда. Дети до 15 лет или старше, если это возраст обязательного школьного образования, на работу не принимаются (см. Конвенция IAO 138). Детям или подросткам, которым ещё не исполнилось 18 лет, не могут быть поручены задания, которые по своей природе или в зависимости от условий, в которых они должны выполняться, могут нанести ущерб здоровью, безопасности или моральным устоям детей или подростков. (см. Конвенция IAO 182). В равной мере по этому вопросу должно применяться местное законодательство.

5. Должное денежное вознаграждение

Работники получают заработную плату и дополнительные выплаты в качестве денежного вознаграждения не ниже установленного законодательством или соглашением минимального уровня, и это за труд в нормальное рабочее в определённом месте, которое позволит работникам и их семьям воспользоваться, по крайней мере, минимальными стандартами жизненного уровня. Всем работникам предоставляется чётко сформулированная устная и письменная информация на соответствующем языке страны по вопросу условий заработной платы и графика выплаты денежного вознаграждения за труд. Вычеты из заработной платы могут осуществляться только в соответствии с законодательством данного государства. В момент выплаты заработной платы работников информируют о сумме заработной платы и всех отчислений. В противном случае должна применяться процедура выплаты заработной платы согласно Конвенции IAO 95, при этом должны учитываться предписания по данному вопросу местного законодательства.

В соответствии с соглашением между представителями работников и компанией Флайдерер была учреждена система стимулирования персонала, например, выплата надбавок к зарплате или же система поощрения рационализаторских предложений (KNIFF); всё это может быть также применено на международных участках/заводах с целью непосредственного вовлечения персонала в повышение производительности, а также для его мотивации.

6. Нет непомерно долгому рабочему времени

Рабочее время должно всегда соответствовать национальному законодательству, национальным соглашениям и стандартам, действующим в данной промышленной отрасли. Основой для расчёта количества рабочих часов и режима рабочего времени должны служить положения законодательства, соглашения; они должны соответствовать последним стандартам и знаниям в области производственной медицины. Соответствующие меры оказания поддержки должны быть предприняты в отношении персонала, работающего в ночную смену. В целях сохранения производительности труда персонала, а также в целях охраны здоровья работников, сверхурочные часы не будут отрабатываться регулярно, а максимум в соответствии с законодательством и коллективно одобренными соглашениями, а также в соответствии с действующими нормами. Все работники имеют право как минимум на одной выходной день в неделю.

7. Безопасность и охрана труда персонала

Флайдерер гарантирует гигиену, здоровую и безопасную рабочую среду в соответствии с установленными заключениями производственной медицины, конкретным уровнем знаний в промышленной отрасли, принимая при этом в расчёт конкретный риск на рабочем месте.

Практические знания о безопасности и охране труда распространяются с целью предупреждения травм и заболеваний на рабочем месте (согласно Конвенции IAO 155). В соответствии с мерами безопасности, применимыми к конкретному рабочему месту, все члены персонала получают бесплатное оборудование для обеспечения безопасности, а также проходят соответствующий тренинг по вопросу рисков на рабочем месте и их предупреждении. Стороны выражают свою договоренность, что эффективная и постоянная безопасность на рабочем месте может быть обеспечена только тогда, когда работник непосредственно принимает в этом участие (например, в комитетах безопасности и охраны труда).

8. Благосостояние работников

Компания обеспечивает на каждом рабочем месте наличие питьевой воды в достаточном объёме, санузла и мойки, комнат для переодевания, шкафчиков и возможности высушить мокрую одежду, а также помещений и комнат, где можно принять пищу.

Если работнику предлагается жильё (квартиры в районе расположения предприятия), это должно осуществляться в соответствии с планом, квартиры должны быть и сохраняться в таком состоянии, чтобы работнику предлагались достойные условия жизни.

9. Защита окружающей среды

Флайдерер твёрдо уверена, что прибыльный бизнес и ответственное обращение с ресурсами не являются ни в коей мере несовместимыми, а фактически взаимозависимыми. Вот почему, Флайдерер стремится экономить энергию и сырьё, сократить эмиссии газов и производить, там где возможно, экологичные продукты. В связи с этим для Флайдерер охрана окружающей среды не просто добровольное обязательство. Скорее охрана окружающей среды – это важнейший компонент корпоративной стратегии Флайдерер. Это бережное отношение положительно сказывается на контроле за уровнем затрат, понижении рисков, а также является значительным вкладом в обеспечение долгосрочной конкурентоспособности.

Целью при этом является получение для каждого из действующих заводов сертификата соответствия нормам ИСО 14001.

10. Профессиональная подготовка на компании и дальнейшее повышение квалификации

Флайдерер предоставляет эффективные возможности для прохождения профессиональной подготовки на компании и дальнейшего повышения квалификации, в этом могут принять участие все работники в зависимости от их профессиональных навыков и планирования карьеры. С этой целью Флайдерер укрепляет возможности и производительность руководства и

работников путём целевого и индивидуального развития их знаний и продвижения в компании.

Это также включает обучение работе с новыми технологиями и оборудованием в соответствии техническими требованиями. Работники должны информироваться надлежащим образом об имеющихся возможностях подходящего для них тренинга.

11. Гарантия занятости, инновации и инвестиции

Благодаря своей политике по внедрению инноваций и продуманным инвестициям, Флайдерер продолжает последовательную стратегию по сохранению повсюду всех имеющихся сегментов. Приоритетом всегда является устойчивое развитие компании, а не цели получения краткосрочной прибыли.

12. Трудовые отношения и непосредственная занятость

Флайдерер признаёт свою социальную ответственность в отношении персонала и всегда действует в соответствии с трудовым законодательством и предписаниями соответствующего социального страхования, а также признаёт правила трудовых отношений.

Сокращение персонала путём направления уведомления об увольнении всегда будет рассматриваться в качестве последней меры, и этого следует избегать посредством применению приемлемых мер (таких как, неполное число рабочих часов, добровольное увольнение по сокращению штата).

Отношения прямой занятости (нормальной занятости) на Флайдерер будут всегда приоритетны по отношению к занятости через третьих лиц.

Ограничения в договорах будут применяться только в соответствии с законодательством и только в случае абсолютной необходимости.

Поставщики услуг должны обеспечить , чтобы к их работникам относились не как к самозанятым, в то время как налицо прямая занятость (ложная самозанятость).

Все работники получают документ со всеми основными условиями договора в соответствии с соответствующим национальным законодательством.

13. СРОК ДЕЙСТВИЯ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее соглашение касается всех производственных участков Группы Флайдерер .

Настоящее соглашение никоим образом не должно ограничить или поставить под сомнение выполнение уже существующей практики отношений между

социальными партнёрами, договорённостей или механизмов, касающихся прав профсоюзов-членов BWI , членских организаций или других профсоюзов на Группе Флайдерер

14. Подрядчики, субподрядчики и поставщики

Флайдерер стремится сотрудничать только с теми подрядчиками, субподрядчиками и поставщиками, которые признают вышеперечисленные принципы и воплощают их в жизнь в своей трудовой деятельности. С этой целью Флайдерер проинформирует своих подрядчиков о заключении настоящего соглашения. В связи с этим информация, предоставляемая на добровольной основе поставщиками, в будущем будет включена в нашу оценку поставщика.

15. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

- a) Флайдерер проинформирует на соответствующем национальном языке персонал компании о настоящем соглашении.
- b) Флайдерер обеспечит реализацию соглашения в различных местах, предприняв с этой целью соответствующие внутренние меры. В частности это предусматривает следующее:
 - Информация и разъяснение
 - Включение в систему руководства и контроля
 - распределение ответственностей на производстве
 - включение в любые применимые руководства и директивы
 - включение в инструкции по закупке и соглашения с поставщиками там, где это возможно
 - установление обязанности отчитываться перед исполнительным комитетом и местным руководством
 - включение во внутренний международный план проведения аудиторских проверок; таким образом, аудиторские проверки будут проходить в сотрудничестве с представителями местных работников/профсоюзов
- c) Будет учрежден Комитет по мониторингу PASOC (PMC), в который войдут 3 представителя Группы Флайдерер, один представитель соответствующего профсоюза-члена BWI страны основания компании (в настоящее время IG Metall), один координатор от BWI и представитель персонала, назначенный Европейским трудовым советом Группы Флайдерер АГ страны основания компании (Германия). Комитет по мониторингу (PMC) будет заседать раз в год по юридическому адресу компании для просмотра отчётов о соответствии соглашению и его практической реализации. Всем членам PMC должна быть предоставлена информация необходимая для выполнения ими поставленных задач (составление отчётов о проведении мониторинга и аудита).

Флайдерер возьмёт на себя расходы, связанные с выполнением задач, стоящих перед РМС.

РМС должен будет произвести двухгодичный отчёт по настоящему соглашению, который должен быть включён в отчёт руководства и в отчёт об устойчивом развитии Группы Флайдерер с согласия подписавших соглашение сторон.

16. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

В случае жалоб или нарушения настоящего соглашения будет соблюдаться следующая процедура:

- a) Во первых, жалоба обсуждается между местными представителями персонала и местным руководством компании.
- b) Если спор не сможет быть решён в рамках компании, тогда вопрос будет предан на рассмотрение соответствующих профсоюзов, которые затем в свою очередь обсудят этот вопрос с компанией.
- c) В случае, если решение не будет найдено, референтная группа Комитета по мониторингу PASOC проведёт расследование по существу и предложит подходящую правозащитную акцию.
- d) Если конфликт также не может быть решен в РМС, и при этом продолжаются нарушения соглашения, в качестве последней меры будет рассматриваться аннулирование настоящего соглашения.
- e) Нижеподписавшиеся стороны заявляют о своём согласии, что любые споры, которые могут возникнуть в толковании или выполнении данного соглашения, будут рассматриваться совместно с целью прояснения по данному вопросу.

17. РАЗНОЕ

Никакая третья сторона не может быть наделена правами согласно этому заявлению.

18. СРОК ДЕЙСТВИЯ

Срок действия настоящего соглашения будет продолжаться до того времени, пока одна из подписавших сторон направит уведомление об аннулировании, предоставив письменное уведомление другой стороне в течение трёх

календарных месяцев, до конца месяца. При этом аннулирование возможно не раньше 1 января 2015 года.

Аутентичным текстом является только текст на немецком языке.

Франкфурт, 30 ноября 2010 г.

Руководство Флайдерер Аксиенгезельшафт

Ханс Х. Овердик

Хейко Граве

Павел Выржиковски

за IG Metall:

за BWI:

за EBR:

Вольфганг Род-

Амберт Юсон

Франк Бергманн



*Diese Vereinbarung wurde im Rahmen des **Projekts PASOC** mit Unterstützung durch die **Europäische Kommission** entwickelt und vereinbart.*