

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»**

**Коллективный договор
ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»
введён в действие
с 1 февраля 2022 года**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работниками ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» (далее – Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» в лице председателя профсоюзного комитета Постниковой Алены Александровны (далее – Профсоюзный комитет), и Работодателем – ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» (далее – Общество) в лице генерального директора Козадаева Руслана Александровича (далее – Стороны).

1.1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, согласно требованиям стандарта предприятия (СТО КАМАЗ 59.04 «Порядок разработки, подписания, внесения изменений и контроля коллективного договора»).

1.1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе, и заключается между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.1.4. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работников и Общества.

Успешная работа Общества объявляется настоящим Договором взаимным интересом, при котором обе Стороны выражают стремление сохранять, обеспечивать и развивать производственные, экономические и трудовые отношения.

1.1.5. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имела право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательству РФ и РТ.

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом Договора является установление взаимных обязательств Сторон по реализации положений о занятости и развитии персонала, условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, социальных гарантиях и льготах, определенных настоящим Договором.

1.2.2. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности Общества.

Гарантии и льготы, предусмотренные сверх законодательства Российской Федерации, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества.

1.3. Действие коллективного договора

1.3.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 февраля 2022 года.

1.3.2. Изменения и дополнения в Договор в период срока его действия вносятся исключительно на основании решения (протокола) постоянно действующей колдоговорной комиссии ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

Изменения и дополнения в Договор регистрируются в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

1.3.3. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется исключительно постоянно действующей колдоговорной комиссией. Одностороннее расторжение Договора, а также его разъяснение, Сторонами не допускается.

1.3.4. На основании решения (протокола) постоянно действующей колдоговорной комиссии срок действия коллективного договора может

быть продлен в соответствии с ТК РФ. Соглашение о продлении срока действия коллективного договора составляется в 3-х экземплярах: по одному для Сторон и в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации), подписывается Сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- организационных и структурных изменений Общества в целом;
- изменения наименования Общества;
- расторжения трудового договора с представителями Сторон, подписавшими настоящий Договор;
- реорганизации Общества (на период реорганизации);
- смены формы собственности (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности).

1.3.6. С введением в действие настоящего Договора утрачивает силу Коллективный договор на 2019–2021 гг.

1.3.7. Коллективный договор распространяется на всех работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

Социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами, предоставляются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества.

1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение

1.4.1. Подлинный текст Договора составлен в 3-х экземплярах и хранится в канцелярии аппарата генерального директора, в профсоюзном комитете работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ», в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации).

1.4.2. Копии Договора выдаются во все подразделения Общества в количестве, установленном СТО КАМАЗ 59.04»

1.4.3. Электронная версия Договора и изменения и дополнения коллективного договора размещаются на корпоративном сайте ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

1.5. Контроль за выполнением Договора

1.5.1. Контроль за выполнением условий Договора осуществляется соответствующими функциональными службами ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

1.5.2. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении принятых обязательств:

-по итогам полугодия: на совместном расширенном заседании представителей Работодателя и Работников Общества;

-по итогам года: на конференции Работников Общества.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Общие обязательства Сторон

2.1.1. Стороны согласились с тем, что устойчивая экономическая деятельность Общества, его возможность обеспечивать занятость персонала, поддерживать социальные программы зависят от способности Общества конкурировать на автомобильном рынке.

2.1.2. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах Общества, осуществлять свои права и обязанности в отношении Общества добросовестно и разумно.

Стороны берут на себя обязательства:

2.1.3. Обеспечивать реализацию и отгрузку товарной продукции в соответствии с утвержденным бизнес-планом.

2.1.4. Не разглашать ставшую известной конфиденциальную информацию о деятельности Общества.

2.1.5. В целях сохранения традиций, преемственности трудовых поколений ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» проводить в подшефном учреждении ГБОУ «Набережночелнинская школа №87 для детей с ограниченными возможностями здоровья» работу по профессиональной ориентации, трудовому обучению и воспитанию школьников.

2.2. Обязательства Работодателя

2.2.1. Соблюдать законодательство о труде и иные нормативные правовые акты РФ и РТ, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ», соглашения, условия настоящего Договора и трудовых договоров.

2.2.2. Обеспечивать необходимый уровень управления производственной и финансово-хозяйственной деятельностью, позволяющий добиваться эффективной работы Общества.

2.2.3. Обеспечивать права и интересы Работников в сфере производства, социальных гарантий и льгот, установленных законодательством и настоящим Договором.

2.2.4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.5. Обеспечивать пожарную, промышленную и экологическую безопасность объектов ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

2.2.6. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.8. Обеспечивать сохранность имущества Общества и создавать условия для сохранности личного имущества Работников на производстве.

2.2.9. Утверждать, по согласованию с Профсоюзным комитетом, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения:

- о системах оплаты труда;
- о стимулирующих выплатах;
- о режиме работы;
- о пересмотре норм труда;
- о графиках сменности;
- о графиках отпусков.

2.2.10. Создавать условия Профсоюзному комитету для совместного с Работодателем рассмотрения следующих вопросов:

- формирование «Затрат на предоставление персоналу социальных льгот, услуг и гарантий в соответствии с

обязательствами коллективного договора (далее – Затраты на соцобеспечение);

- финансово-экономическое состояние Общества в целом;
- работа Общества, внесение предложений по ее совершенствованию.

2.2.11. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию (включая возможность согласованного доступа к электронным формам передачи информации) по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Общества:

- о важнейших организационных изменениях (реорганизация или ликвидация) Общества в целом в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства работников Общества;
- о важнейших технологических изменениях, влекущих за собой изменение условий труда большинства работников Общества;
- о ежегодных и ежемесячных производственных планах и их выполнении;
- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, перспективных планах развития Общества.

Не реже одного раза в месяц (на регулярной основе) информировать Профсоюзный комитет о текущей деятельности и планах работы, используя статистические данные за прошедший период.

2.3. Обязательства Работников

Работники обязуются:

2.3.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, требованиями должностных и функциональных обязанностей, технологической документации, инструкций по охране труда.

2.3.2. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.3.3. Соблюдать требования пожарной и промышленной безопасности, требования охраны окружающей среды.

2.3.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Обществу, его имуществу, финансам.

2.3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3.6. При выполнении условий данного Договора стремиться к сохранению социального мира, отказаться от забастовок в период действия Договора.

2.3.7. Соблюдать установленные Обществом требования по обеспечению экономической безопасности и защите конфиденциальной информации.

2.4. Обязательства Профсоюзного комитета работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора, в том числе:

- контроль за правильностью применения утвержденных (в установленном порядке) систем оплаты и стимулирования труда;
- контроль за реальным обеспечением Работников социальными гарантиями и льготами.

2.4.2. Способствовать, присущими профсоюзу методами, устойчивой деятельности подразделений Общества, необходимой для обеспечения роста доходов Работников, увеличения объема финансирования предоставляемых социальных услуг, гарантий и льгот.

2.4.3. Контролировать обоснованность предъявленных Работниками документов на получение социальных льгот, гарантий, услуг с использованием средств бюджета Общества, в том числе на проведение выплат в соответствии с направлением «Забота».

2.4.4. Призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

Обеспечивать создание обстановки нетерпимости к нарушителям трудовой, производственной дисциплины. Применять по отношению к нарушителям трудовой, производственной дисциплины, являющимся членами профсоюза, меры общественного порицания.

2.4.5. Совместно с соответствующими функциональными службами Общества:

- проводить благотворительные акции согласно направлению «Забота»;
- проводить работу по трудовому обучению и профессиональной ориентации школьников.

2.4.6. Организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

2.4.7. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4.8. Проводить в подразделениях Общества разъяснительную работу по вопросам, связанным с предоставлением Работникам возможностей для улучшения жилищных условий.

2.4.9. Проводить в подразделениях Общества разъяснительную работу по вопросам заключения Работниками договоров/соглашений с АО «Негосударственный пенсионный фонд (далее – НПФ) «Первый промышленный альянс».

2.4.10. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.4.11. Оказывать поддержку Совету молодых работников Общества.

2.4.12. При выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в подразделениях Общества на весь период действия Договора. Отказаться от организации и проведения забастовок.

2.4.13. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником (коллективом Работников) и Работодателем.

2.5. Дисциплина труда

2.5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами.

2.5.2. Вместе с применением дисциплинарного взыскания к Работнику могут быть применены и меры материального воздействия (лишение премии, надбавки и иных социальных льгот, предусмотренных Договором и локальными нормативными актами сверх установленных законодательством).

2.5.3. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

2.5.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета.

2.5.5. Работники, имеющие не снятое дисциплинарное взыскание, а также признанные виновными в совершении административных правонарушений и уголовных преступлений за хищения акционерной собственности, лишаются, по согласованию с профсоюзным комитетом, социальных льгот, гарантий, предусмотренных Договором и иными локальными нормативными актами сверх установленных законодательством.

2.5.6. Работники, совершившие хищения товарно-материальных ценностей, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, реализующие или распивающие спиртные напитки на рабочем месте, подлежат увольнению из Общества.

III. ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»

3.1. Общие положения

3.1.1. Тарифное соглашение (далее – Соглашение) является разделом коллективного договора ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» Соглашение определяет условия и порядок организации и оплаты труда персонала ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

3.1.2. Соглашение предусматривает следующие основные принципы:

3.1.2.1. Централизованное установление:

- единой тарифной системы;
- порядка и условий начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.2.2. Обязательность для подразделений применения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, утвержденных и действующих в Обществе.

3.1.2.3. Контроль за использованием нормативного фонда заработной платы (далее – ФЗП) и правильностью применения тарифных ставок, окладов, систем оплаты труда.

3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Общества не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

г) для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в п.п. «г» абзаца 2 настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с оплатой за фактически отработанное время, по тарифу 36-часовой рабочей недели, и выплатой компенсации в размере 26 руб. за каждый час работы свыше 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), установленной абзацем 4 настоящего пункта для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения установленной предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с абзацами 2, 3 настоящего пункта:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

3.2.2. Режимы работы и графики сменности разрабатываются и утверждаются централизованно. Графики в Обществе устанавливаются в пределах планового ФЗП (Приложение 1 к Соглашению). Режимы работ в Обществе устанавливаются приказом – постановлением.

3.2.3. В случаях производственной необходимости, Работодателю предоставляется право применения графиков работ (сменности), режимов работы, отличных от утвержденных (п.3.2.2.), при условии их согласования с Профсоюзным комитетом.

3.2.4. Если по условиям производства (работы) при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца, для водителей – один месяц.

Продолжительность учетного периода для водителей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, допускается увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.2.5. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Общества. На отдельных видах работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.2.6. В режиме пятидневной рабочей недели Работникам предоставляются два выходных дня. Общим выходным днем является

воскресенье. Второй выходной день устанавливается утвержденными графиками работы.

3.2.7. На участках, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в другие дни недели (по принципу «скольжения»), при условии не превышения обусловленной графиками недельной или месячной нормы рабочего времени.

3.2.8. Для работников Общества устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) на части, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.9. Работникам, занятым на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), либо к опасным условиям труда (класс 4), предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Класс (подкласс) условий труда	Количество календарных дней дополнительного отпуска
3.2	7
3.3	10
3.4	14
4.0	14

Часть ежегодного дополнительного отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена, путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, выплатой денежной компенсации.

Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

3.2.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Конкретный перечень должностей руководителей, специалистов и служащих с ненормированным рабочим днем и продолжительность

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска установлен в Приложении 2 к Соглашению. Трудовым договором ненормированный рабочий день может быть установлен и иным категориям работников. Порядок и условия предоставления отпуска определяются локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.2.11. За дни сдачи крови и ее компонентов, а также за предоставляемые в связи с этим дополнительные дни отдыха, за Работником сохраняется средний заработок за полное количество часов работы в смене, приходящейся на эти дни. При этом, если смена приходится на два календарных дня, то она подлежит оплате в соответствии с ее продолжительностью.

По желанию Работника дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску, при этом они не являются днями отпуска.

Если по результатам медицинского осмотра работник не допущен к сдаче крови (неудовлетворительный анализ крови и пр.), оплата этого дня не производится. В случае, если в день прохождения медосмотра работник вышел на работу, оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3.2.12. В филиалах, находящихся на территории других субъектов РФ, применяется производственный календарь с учетом нерабочих праздничных дней, установленных в субъектах, в которых они находятся.

3.3. Нормирование труда

3.3.1. Нормирование труда в подразделениях ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами, а также локальными нормативными актами ПАО «КАМАЗ» и ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

3.3.2 О введении новых норм труда Работники извещаются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.3.3. В случае возникновения необходимости, изменения и дополнения в нормы труда вносятся локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.4. Заработная плата

3.4.1. Для оплаты труда работников приказом–постановлением во втором полугодии устанавливаются минимальная часовая и минимальная месячная тарифные ставки с учетом индекса роста потребительских цен за истекший год.

3.4.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Общества в связи с ростом потребительских цен осуществляется посредством индексации, либо путем внесения изменений в Соглашение (его отдельные части) приказом-постановлением по Обществу.

Индексы роста потребительских цен определяются на основании данных официальных государственных органов.

3.4.3. Установленные настоящим Соглашением соотношения групп тарифных ставок (окладов), тарифные коэффициенты при индексации сохраняются.

3.4.4. Рост заработной платы Работников обеспечивается на основе повышения производительности труда путем повышения технического уровня производства, совершенствования управления, организации труда и производства, ввода в действие и освоения новых объектов.

3.4.5. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях) каждые полмесяца:

- за отработанное время с 1 по 15 число расчетного месяца выплата заработной платы производится 29-го числа расчетного месяца, в феврале заработная плата за первую половину месяца производится не позднее предпоследнего календарного дня месяца;

- за отработанное время с 16 по последнее число расчетного месяца – 14-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.4.6. Ежемесячно не позднее сроков выплаты (перечисления) заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника Общества о размере заработной платы с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний по форме, установленной в Приложении 3 к Соглашению.

3.4.7. Заработная плата перечисляется на открываемый Работником в банке счет, а до открытия Работником счета в банке – выплачивается в кассе Общества.

3.5. Система оплаты труда

3.5.1. Подразделениям Общества устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда (СОТ).

3.5.2. Для рабочих могут применяться, по согласованию с соответствующей функциональной службой, отдельные системы сдельной формы оплаты труда, а также повременно-подрядная (коллективный подряд) система оплаты труда.

3.5.3. Решения о внедрении конкретных систем оплаты труда, предусмотренных п.п. 3.5.1., 3.5.2., оформляются приказами-постановлениями.

3.5.4. В отдельных случаях Работодатель может разрабатывать и внедрять по согласованию с соответствующей функциональной службой и с профсоюзным комитетом для отдельных категорий Работников положения об оплате труда, отличные от перечисленных в п.п. 3.5.1., 3.5.2., при условии отсутствия в них нарушений требований Соглашения.

3.6. Структура заработной платы

Заработная плата, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и трудовым договором, состоит из:

- основной части (тарифная ставка, сдельная расценка для рабочих, должностной оклад для РСИС);
- компенсационных выплат (доплаты);
- стимулирующих выплат (надбавки, премии, иные выплаты).

3.6.1. Тарифные ставки и оклады

Тарифные ставки рабочим и должностные оклады руководителям, специалистам и служащим подразделений Общества устанавливаются в соответствии с «Единой тарифной системой для оплаты труда работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» (далее – «Единая тарифная система»), «Кодификатором функций», «Таблицей отнесения к разрядам «Единой тарифной системы оплаты труда» отдельных профессий рабочих» (Приложения 4, 5 и 6 к Соглашению).

3.6.1.1. Часовые тарифные ставки Работников (Тчас) по кодам функций (группам) с 20 по 40 определяются по формуле:

$$\text{Тчас.} = \text{Min.Тчас} * \text{Ктар. (руб.)},$$

3.6.1.2. Месячные ставки (оклады) Работников по кодам функций с 54 по 75 определяются по формуле:

$$\text{Окл.} = \text{Min.} * \text{Ктар. (руб.)},$$

где: Min. Тчас – минимальная тарифная ставка в Обществе, утвержденная локальным нормативным актом;

Min – минимальная месячная тарифная ставка в Обществе, утвержденная локальным актом;

К тар – тарифный коэффициент согласно «Единой тарифной системе».

3.6.1.3. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим и должностей служащим производится с учетом действующих Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также по разработанным тарифно-квалификационным характеристикам и должностным инструкциям на профессии и должности, не включенные в упомянутые справочники.

3.6.1.4. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих к разрядам «Единой тарифной системы» производится в пределах тарифных коэффициентов, предусмотренных «Единой тарифной системой» (Приложение 4 к Соглашению), в соответствии с присвоенным кодом функции, определяемым согласно локальному нормативному акту ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ».

Должностные оклады устанавливаются заместителям (за исключением перечисленных в Кодификаторе должностей РСИС, утвержденном локальным нормативным актом) на 5%, помощникам – на 15% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

3.6.1.5 С руководителями, высококвалифицированными специалистами и рабочими может заключаться трудовой договор с иными условиями оплаты труда.

3.6.1.6. Работникам Общества, постоянно выполняющим работы в регионах, отличающихся по рыночному уровню заработной платы специалистов в сравнении с уровнем заработной платы в г. Набережные Челны, применяются к тарифным ставкам (окладам) районные (зональные) коэффициенты согласно локальному нормативному акту.

3.6.2. Доплаты компенсационного характера

3.6.2.1. За выполнение дополнительной функции по руководству бригадой (сменой или группой рабочих внутри бригады) рабочим (неосвобожденным бригадирам) устанавливаются доплаты в процентах к минимальной месячной тарифной ставке в размерах согласно таблице 2.

Размеры доплат за руководство бригадой

Вид доплаты	Размер доплат в процентах от минимальной месячной тарифной ставки при среднесписочной численности рабочих в бригаде			
	Св. 10 до 15 чел. вкл.	св. 15 до 30 чел. вкл.	св. 30 до 50 чел. вкл.	свыше 50 чел.
Бригадиру	15	20	30	40
Старшему рабочему:				
- за руководство сменой	8	10	15	20
- за руководство группой внутри бригады	-	-	8	10

Доплата за руководство мини-бригадой бригадиру устанавливается в порядке, определенном локальным нормативным актом.

3.6.2.2. Доплаты за условия труда рабочим и РСиС устанавливаются за работу в условиях, имеющих отклонения от нормальных, в соответствии с локальными нормативными актами Общества, в размерах согласно таблице 3, на основании утвержденных карт специальной оценки условий труда, и начисляются только за время фактической работы Работников на этих местах.

Размеры доплат за условия труда

Специальная оценка условий труда		
Общий характер условий труда	Сумма оценок степеней вредности свыше 2-го класса	Размеры доплат, руб.
Вредные и опасные	1,0	900
	2,0	950
	3,0	990
	4,0	1075
	5,0	1240
	6,0	1405
	7,0	1650
	8,0	1900
	9,0	2230
	10,0	2640
	11,0	2970
	12,0 и выше	3300

При перемещении работника в течение месяца на рабочие места с другими условиями труда доплата производится за каждый день работы в размере, установленном для данного рабочего места.

В целях соблюдения требований ст. 147 ТК РФ работникам, у которых размер доплаты за условия труда, предусмотренной таблицей 3, составляет менее 4% тарифной ставки (оклада), размер доплаты за условия труда устанавливается в размере 4% тарифной ставки (оклада).

3.6.2.3. За работу в ночное время (с 22–00 до 6–00) Работникам начисляется доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.6.2.4. Работа в сверхурочное время, выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), и работников, получающих тариф и график работы которых разработан по принципу «скольжения», за нерабочие

праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается вознаграждение из расчета минимальной месячной тарифной ставки в Обществе в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Общества.

3.6.3. Надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера

3.6.3.1. Индивидуальные надбавки РСИС устанавливаются в пределах утвержденных фондов надбавок и нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами Общества.

Конкретному работнику размер индивидуальной надбавки может устанавливаться в пределах до 150 % от размера должностного оклада.

По решению генерального директора ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» возможно установление повышенного % надбавки в пределах нормативного ФЗП организации и предельных размеров фондов индивидуальных надбавок по ходатайству руководителя подразделения/внутриструктурного подразделения и по согласованию с начальником отдела по работе с персоналом.

3.6.3.2. Индивидуальные надбавки рабочим устанавливаются в пределах нормативного ФЗП на условиях, определенных локальными нормативными актами.

3.6.3.3. Премия (подрядная часть заработной платы) Работникам по результатам работы за месяц начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах утвержденного нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами.

3.6.3.4. Уровень премии (подрядной части заработной платы) Работников определяется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

3.6.3.5. Выплата (вознаграждение) по итогам работы за год Работникам может производиться при наличии средств на эти цели в соответствии с локальным нормативным актом Общества.

3.6.4. Другие виды поощрений

Поощрение Работников за особые достижения в профессиональной деятельности, продолжительную и безупречную работу осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

3.7. Сохранение видов и размеров компенсаций по результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ)

При установлении видов и размеров компенсаций по результатам проведенной СОУТ не допускается уменьшение ранее установленных видов и размеров компенсаций, если по результатам СОУТ класс (подкласс) условий труда не улучшился. При этом улучшением условий труда необходимо считать уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте работника по результатам СОУТ.

Указанные размеры компенсаций сохраняются для работников, уже работающих на таких рабочих местах. Для вновь принятых работников размеры компенсаций устанавливаются в соответствии с картами СОУТ.

Размеры и виды компенсации подлежат пересмотру в случае улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

3.8. Нормативный фонд заработной платы

Ежемесячно Обществу устанавливается нормативный ФЗП в соответствии с Методикой, утвержденной приказом – постановлением по Обществу, с контролем его использования нарастающим итогом с начала года в пределах утвержденного бизнес-плана.

3.9. Заключительные положения

3.9.1 Контроль за соблюдением Сторонами Соглашения осуществляется в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, соответствующей функциональной службой и Профсоюзным комитетом.

3.9.2. С момента ввода в действие Соглашения все действующие в Обществе локальные нормативные акты, не соответствующие требованиям Соглашения, в случае необходимости, подлежащими уточнению в установленном в Обществе порядке.

3.9.3. В случаях принятия новых законодательных актов о труде, требующих уточнений или изменений Соглашения, его отмена, приостановка действия, уточнение и утверждение осуществляются в том же порядке, что и подготовка и принятие настоящего Соглашения.

3.9.4. Тарифное соглашение обеспечивает соблюдение нормативного (планового) ФЗП.

Перечень графиков работы ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»

№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Цикличность г р а ф и к а	Примечание
		Прод. смены	Нач. окоп. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окоп. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окоп. смены	Время обед. перер.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1 2	13
6	Понедельник- Пятница	8-00	8-15 16-45	12-00 12-30							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	8-15 15-45	12-00 12-30								
8	Понедельник- Пятница	8-00	8-45 17-30	13-00 13-45							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	8-45 16-30	13-00 13-45								
9	Понедельник- Пятница	8-00	8-15 17-00	12-45 13-30							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	8-15 16-00	12-45 13-30								
11	Понедельник- Пятница	8-00	7-00 16-00	11-00 12-00							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	7-00 15-00	11-00 12-00								
13	Понедельник- Пятница	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя

№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Цикличность г р а ф и к а	Примечание
		Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1 2	13
	Предпраздн.	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00								
15	Понедельник- Пятница	8-00	7-00 15-30	11-00 11-30							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	7-00 14-30	11-00 11-30								
16	Понедельник- Пятница	8-00	7-30 16-30	11-30 12-30							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	7-30 15-30	11-30 12-30								
39	Понедельник – Пятница	7-00	7-00 15-00	11-00 12-00							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	35-ти часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	6-00	7-00 14-00	11-00 12-00								
40	Понедельник- Пятница	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	35-ти часовая рабочая неделя Для инвалидов I и II
	Предпраздн.	6-00	8-00 15-00	12-00 13-00								
50	Понедельник- Воскресенье Предпраздн.	11-00	7-00 19-00	11-00 12-00							4 к . д . 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя с

№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Цикличность г р а ф и к а		Примечание
		Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	13
	Праздничные												суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год
51	Понедельник- Воскресенье Предпраздн. Праздничные	11-00	7-00 19-00	11-00 12-00	11-00	19-00 7-00	23-00 24-00				4 к . д . 1 2 В В		40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год
52	Понедельник- Воскресенье Предпраздн. Праздничные	12-00	7-00 19-00		12-00	19-00 7-00					4 к . д . 1 2 В В		40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год

№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Цикличность г р а ф и к а	Примечание
		Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1 2	13
53	Понедельник- Воскресенье Предпраздн. Праздничные	22-00	7-00 7-00	11-00 12-00 19-00 19-30 3-30 4-00							4 к . д . 1 В В В	40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год
54	Понедельник- Суббота Праздничные Предпраздн. Воскресенье	15-00 22-30	16-00 8-00 8-00	12-00 12-30 20-00 20-30 3-00 3-30							3 к . д . 1 В В	40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год
55	Понедельник- Воскресенье Предпраздн. Праздничные	22-00	8-00 8-00	11-00 12-00 19-00 19-30 3-30 4-00							4 к . д . 1 В В В	40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год

Коллективный договор ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ» 2022–2024 гг.

№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Цикличность г р а ф и к а	Примечание
		Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.	Прод. смены	Нач. окон. смены	Время обед. перер.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1 2	13
69	Понедельник- Суббота	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00							7 к . д . 1 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00								
71	Понедельник- Пятница	8-00 7-00	9-00 18-00	13-00 14-00							7 к . д . 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.		9-00 17-00	13-00 14-00								
72	Вторник- Суббота	8-00 7-00	9-00 18-00	13-00 14-00							7 к . д . В 1 1 1 1 1 В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздн.		9-00 17-00	13-00 14-00								
73	Среда- воскресенье Предпраздн.	8-00 7-00	9-00 18-00 9-00 17-00	13-00 14-00 13-00 14-00							7 к . д . В В 1 1 1 1 1	40 часовая рабочая неделя

ПЕРЕЧЕНЬ**должностей руководителей, специалистов и служащих
с ненормированным рабочим днем и продолжительность
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за
ненормированный рабочий день**

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в календарных днях
Генеральный директор, его заместители, функциональный директор (по направлению)	5
Главный инженер и его заместители	5
Начальник цеха и его заместители	3
Начальник отдела и его заместители; региональный менеджер; помощник генерального директора	3
Начальник бюро, заместитель функционального директора (по направлению); директор филиала и его заместители	3
Главный бухгалтер филиала	3
Начальник склада, начальник участка, старший мастер, мастер	3

Примечание:

По соглашению между Работодателем и Работником в трудовом договоре могут быть установлены иные условия компенсации переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени или ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день иной продолжительности, не менее установленной настоящим перечнем.

Форма расчетного листа
БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ТРУД!

Расчетный лист № _____ Табельный № _____
(месяц) (год)

(наименование подразделения, код подразделения)

(фамилия, имя, отчество)

Категория _____ Код профессии _____

Код функции _____ Разряд _____

Тариф (оклад) _____

Норма РВ по произв. календарю: _____

Мес. фонд по графику: _____

Общая сумма дохода (с нач. года): _____ в т. ч. прочие доходы _____

Доход с предыдущего места работы: _____

13% * ** Итого:

Нал. база НДФЛ (с нач. года): _____

Исчислено НДФЛ (с нач. года): _____

Удержано НДФЛ (с нач. года): _____

Применено вычетов по НДФЛ (с нач. года): _____ в т. ч.:

стандартных на работника: _____ стандартных на детей _____ кол-во детей: _____

имущественных: _____ социальных: _____ прочих: _____

НАЧИСЛЕНО:				УДЕРЖАНО:		
Код/месяц	Наименование	Часы/дни	Сумма	Код	Наименование	Сумма
				Итого удержано:		
				ВЫПЛАЧЕНО:		
				Итого выплачено:		
Всего начислено:				Всего удержано и выплачено:		
Остаток к выплате:				Долг за работником:		

Справочно:

Зарботная плата за _____ без НДФЛ _____
(месяц) (год) (сумма)

Больничный (день) _____ По средн. (час) _____ Отпуск (день) _____

Примечания:

* Отражается налоговая ставка 15% для обложения суммы дохода свыше 5 млн. руб.

** Отражается налоговая ставка 30% для обложения суммы дохода нерезидентов РФ.

ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»

Код	Код	Кат.	Разряды оплаты труда																			
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX
			Тарифные коэффициенты к уровню минимальной тарифной ставки																			
1	10	Рабочие	1,27	1,38	1,49	1,60	1,71	1,82	1,97	2,13												
2	20		1,18	1,28	1,38	1,48	1,58	1,68	1,80	1,94												
	21		1,35	1,46	1,58	1,69	1,81	1,92	2,06	2,22												
3	30		1,09	1,18	1,27	1,36	1,46	1,55														
	31		1,21	1,31	1,41	1,51	1,62	1,72														
	32		1,25	1,35	1,45	1,55	1,67	1,77														
	33		1,45	1,57	1,69	1,81	1,95	2,07														
4	40		1,00	1,08	1,16	1,25	1,33	1,41														
	41		1,11	1,20	1,29	1,39	1,48	1,57														
	42		1,14	1,23	1,33	1,43	1,52	1,61														
	43		1,33	1,44	1,55	1,67	1,77	1,88														
5	РСиС						1,33	1,41	1,50	1,61	1,71	1,84	1,97	2,15	2,32	2,46	2,64	2,82	3,00	3,19	3,41	3,69
		Коды функций																				
						54	55, 61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76

Примечание:

- 1) Для инженеров-конструкторов, инженеров-технологов, инженеров-исследователей по кодам функций с 63 по 67 и водителей спецавтомобилей оклады (тарифные ставки) устанавливаются с коэффициентом 1,1.
- 2) Коды функций 31,41 – для рабочих, работающих по 36-ти часовым графикам работы.
- 3) Коды функций 33,43 – для рабочих, работающих по 30-ти часовым графикам работы.
- 4) Коды функций 21,32 и 42 – для работающих инвалидов 1-ой и 2-ой групп по 35-ти часовым графикам работы.

КОДИФИКАТОР ФУНКЦИЙ

№№ п/п	Сфера применения (категории и группы работников)	Коды функций
I. Рабочие		
1	Наладчики обрабатывающих центров, станков с ЧПУ, занятые в инструментальном и экспериментальном производствах.	20; 21 – для работающих инвалидов 1-ой и 2-ой групп по 35-ти часовым графикам работы
	Станочники-универсалы, занятые изготовлением, ремонтом, восстановлением оборудования, станков, оснастки, металлорежущего и мерительного инструмента, изготовлением запчастей на универсальных металлорежущих станках.	
	Слесари-инструментальщики, модельщики, занятые инструментальных, станкостроительных цехах и участках.	
	Рабочие, занятые ремонтнообслуживанием технологического и энергетического оборудования.	
	Наладчики автоматических линий, машин и оборудования	
2	Рабочие, занятые ремонтнообслуживанием вычислительной техники, приборов, механизмов-	30; 31 – для рабочих, работающих по 36-ти часовым графикам работы; 32 – для работающих инвалидов 1-ой и 2-ой групп по 35-ти часовым графикам работы; 33 – для рабочих, работающих по 30-ти часовым графикам работы
	Рабочие, занятые ремонтнообслуживанием автомобильной, тракторной, дорожно-строительной техники, подвижного состава и путевых машин железнодорожных цехов.	
	Водители всех видов автототехники	
	Рабочие цехов и участков основного и вспомогательного производства, занятые изготовлением и проверкой качества деталей, узлов, машин, механизмов, автомобилей, инструмента, станков.	
	Рабочие на погрузочно-разгрузочных работах (механизаторы (докеры механизаторы) комплексной бригады, стропальщики).	
3	Рабочие вспомогательные, занятые общим обслуживанием производственного процесса и не связанные с его ритмом.	40; 41 – для рабочих, работающих по 36-ти часовым графикам работы; 42 – для работающих инвалидов 1-ой и 2-ой групп по 35-ти часовым графикам работы; 43 – для рабочих, работающих по 30-ти часовым графикам работы
II. Служащие		54, 55, 61, 62, 68 (дежурный оперативный)
III. Специалисты и руководители		61-75

Таблица отнесения к разрядам «Единой тарифной системы оплаты труда» отдельных профессий рабочих

Разряды оплаты труда по ЕТС	Водители автомобилей	Трактористы
3	–	Управление трактором с мощностью двигателя св. 25,7 до 44,1 кВт (св. 35 до 60 л.с.)
4	Управление легковыми автомобилями всех типов, грузовыми автомобилями (автопоездами) всех типов грузоподъемностью до 10 тн. (автопоездов – по суммарной грузоподъемности автомобиля и прицепа), автобусами габаритной длиной до 7 м. Управление оборудованием спецавтомобилей	Управление трактором с мощностью двигателя св. 44,1 до 73,5 кВт (св. 60 до 100 л.с.)
5	Управление грузовыми автомобилями (автопоездами) всех типов грузоподъемностью св. 10 тн. до 40 тн. (автопоездов – по суммарной грузоподъемности автомобиля и прицепа), автобусами габаритной длиной св. 7 до 12 м, а также управление автомобилями, оборудованными специальными звуковыми и световыми сигналами, дающими право на преимущество при движении на дорогах.	Управление трактором с мощностью двигателя св. 73,5 кВт (св. 100 л.с.)
6	Управление пожарными автомобилями и автомобилями скорой помощи, а также грузовыми автомобилями (автопоездами) всех типов грузоподъемностью св. 40 тн (автопоездов – по суммарной грузоподъемности автомобиля и прицепа), автобусами габаритной длиной св. 12 до 15 м	автомобилями скорой помощи, а также грузовыми
7	Управление автобусами габаритной длиной св. 15 м	

Примечание:

- На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях:
 - вероятной возможности перемещения на разные виды автомобиля;
 - работы на 2–3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);
 - выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в организации (подразделении) специализированной службы технического обслуживания автомобилей.
- К спецавтомобилем относятся: ассенизационные, кислотовозы, илососы по перевозке нечистот, танк-контейнеровозы, катафалки, мультилифты, машины технической помощи, бензовозы, автокраны, топливо-заправщики, автогидроподъемники, бетономесители, транспортные средства по перевозке азота жидкого в криогенных сосудах, тягачи в составе со специальными прицепами, оборудованные конвейерной системой внутри.

IV. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стороны признают, что условия найма, увольнения, обеспечение занятости и развитие персонала регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и локальными нормативными актами.

4.1. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

1.1.1 Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование, в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим Договором.

4.1.2. Приказ о приеме на работу издается на основании заключенного трудового договора и объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.1.3. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Обществе Правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.1.4. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.1.5. Трудовой договор может быть расторгнут по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон), в том числе с выплатой денежной компенсации в размере, установленном в соглашении о расторжении трудового договора.

4.2. Найм персонала

4.2.1. Работодатель имеет право принимать Работника на вакантные должности и рабочие места на конкурсной основе.

4.2.2. При оценке компетентности каждого кандидата на должность Работодатель учитывает образование, опыт, а также результаты иных методов отбора персонала в соответствии с локальными нормативными актами, требованиями квалификационных справочников или соответствующими положениями профессиональных стандартов, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

4.2.3. Трудоустройство Работников осуществляется Работодателем с применением методов отбора.

4.2.4. При наличии вакансии руководителя среднего или высшего звена управления преимущественное право на занятие вакантного места имеют:

- подготовленные кандидаты из резерва высшего или среднего звена управления;

работники, запланированные на соответствующую ротацию из других подразделений Общества.

4.2.5. Прием лиц, поступающих на работу в подразделения ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ», осуществляется в соответствии с процедурой приема работника на работу, утвержденной приказом от 15.05.2020 №19-100.

4.3. Обеспечение занятости

4.3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников, и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости Работников.

4.3.2. Работодатель не ставит своей целью улучшать экономическое положение Общества за счет сокращения численности Работников.

Работодатель обязуется:

4.3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, которое может привести к массовому увольнению Работников, заблаговременно, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменно уведомить профсоюзный комитет и ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

Предоставлять по письменному запросу профсоюзного комитета копии приказов о предстоящем сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

Предпринимать меры, обеспечивающие снижение социальной напряженности, предусматривающие:

а) реальное снижение административно-управленческих расходов;

б) введение полного ограничения на приём Работников со стороны. Допускается, в исключительных случаях и только по решению полномочного представителя Работодателя, прием высококвалифицированных специалистов (ВКС) и особо учитываемых категорий Работников;

в) запрещение работ в воскресные дни по разовым нарядам, кроме предусмотренных утверждёнными графиками работ;

г) установление, исходя из складывающихся финансово-экономических условий, по согласованию с профсоюзным комитетом,

режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

4.3.4. Реализовывать мероприятия по трудоустройству Работников, подлежащих сокращению, на другие вакантные рабочие места в подразделения Общества с учетом их квалификации, опыта работы, профессиональных компетенций и состояния здоровья. При отсутствии возможности перевода внутри Общества проводить обучение этих Работников другим, необходимым для Общества профессиям, с сохранением на период обучения средней заработной платы.

4.3.5. Работодатель не имеет права увольнять по сокращению штата (численности), при любом финансово-экономическом состоянии Общества, следующие категории Работников:

- лиц моложе 18 лет без согласования с соответствующей госинспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних;
- женщин-работниц, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- беременных женщин;
- одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцов и других лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунов, попечителей указанных детей;
- родителей (опекунов, попечителей), которые являются единственными кормильцами ребенка до 3-х лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18-ти лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает;
- работников, имеющих детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет;
- лиц, получивших в период работы в Обществе трудовые увечья, профзаболевания;
- работников за 2 года до выхода на пенсию, при непрерывном стаже работы в Обществе 20 и более лет.

4.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником – членом профсоюза (по пункту 2; пункту 3; пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ) производится с учетом

мотивированного мнения в письменной форме, вынесенного соответствующим профсоюзным органом.

Стороны договорились:

4.3.7. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Общества являются:

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

4.3.8. Высвобождаемым Работникам (в течение 2-х месяцев с момента уведомления о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников) по личному заявлению предоставляются два дня в месяц освобождения от работы с оплатой 2/3 тарифной ставки (оклада) для поиска другой работы.

4.3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, с одновременной выплатой компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных ч.3 ст. 180 ТК РФ.

4.3.10. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам, имеющим более высокую производительность труда и уровень квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

4.3.11. За Работниками, уволенными по сокращению численности или штата, сохраняются:

а) очередность на улучшение жилищных условий до момента их трудоустройства к другому Работодателю, но не свыше трех месяцев со дня увольнения;

б) право на проживание в типовых общежитиях ООО «КАМАЗжилбыт» до момента их трудоустройства к другому Работодателю, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

4.3.12. Работники, проработавшие в ПАО «КАМАЗ», в Обществе и иных организациях ПАО «КАМАЗ», непрерывно 10 лет и более и уволенные по п. 5 ст. 77 ТК РФ в сторонние организации в связи с передачей отдельных функций (выполнение работ, услуг) в указанные организации, сохраняют право:

а) на проживание в общежитиях ООО «КАМАЗжилбыт» в течение одного года;

б) на сохранение очереди, на получение жилья на условиях, как для работников Общества в течение одного года. Данное право сохраняется только за работниками, состоящими в очереди на 08.04.1993 г.

4.3.13. Работники, уволенные в сторонние организации в связи с передачей функций и уволенные по сокращению штатов из этих организаций за 3 года до назначения пенсии, при оформлении пенсии в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» закрепляются как пенсионеры ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ», при наличии непрерывного стажа работы в ПАО «КАМАЗ», Обществе и иных организациях ПАО «КАМАЗ» 10 и более лет.

4.3.14. Работодатель, совместно с Профсоюзным комитетом, ежегодно разрабатывает и утверждает мероприятия по обеспечению занятости высвобождаемых работников в соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

4.4. Развитие персонала

4.4.1. Работодатель обязуется создать Работникам условия, позволяющие формировать и развивать профессиональные компетенции, необходимые для решения текущих и будущих задач Общества, включая переподготовку, повышение квалификации, дистанционное обучение, самообучение и др., в соответствии с

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также локальными нормативными актами.

4.4.2. Оценка персонала Общества осуществляется регулярно в соответствии с локальными нормативными актами.

4.4.3. Служебное продвижение руководителей и специалистов осуществляется по решению Работодателя на основе оценки результатов труда и рабочего поведения.

4.4.4. Направление персонала Общества на прохождение независимой оценки осуществляется с письменного согласия Работника в порядке, определенном локальными нормативными актами. Перечень необходимых профессий и специальностей для направления на прохождение независимой оценки квалификации определяется Работодателем с учетом мнения профсоюза.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И УСЛУГИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА

Социальные гарантии, льготы и услуги распространяются на всех Работников Общества.

Работникам, уволенным из Общества на пенсию по возрасту или инвалидности, в т.ч. при выработке льготного стажа, социальные гарантии, льготы и услуги предоставляются в соответствии с локальными нормативными актами.

Работникам, работающим в Обществе по совместительству, социальные гарантии, льготы и услуги, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются по основному месту работы. Дни освобождения от работы, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются Работникам, работающим в Обществе как по основному месту работы, так и по совместительству, в том числе внутреннему.

Социальные гарантии, льготы и услуги предоставляются Работникам Общества по следующим направлениям:

5.1. Забота

Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять Работникам освобождение от работы сроком на 5 календарных дней (с сохранением средней заработной платы за рабочие часы по графику работы) в следующих случаях:

- а) бракосочетание (при первом вступлении в брак);
- б) когда Работник является пострадавшим в результате пожара, стихийного бедствия;

Предоставлять Работникам освобождение от работы сроком на 5 рабочих дней в любом порядке в течение 40 дней со дня смерти (с сохранением средней заработной платы за рабочие часы по графику работы) в случае кончины мужа, жены, родителей, родителей супругов, детей, родного брата, родной сестры.

5.1.2. Предоставлять один день освобождения от работы с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы в пределах утвержденного ФЗП отцам на день выписки ребенка из роддома.

5.1.3. Предоставлять отцам, опекунам детей, поступающих в первый класс, освобождение от работы в день проведения торжественной линейки, посвященной Дню знаний, с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы в пределах утвержденного ФЗП.

5.1.4. Предоставлять отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению (при наличии подтверждающих документов) и при согласовании с Работодателем, один день освобождения от работы в месяц с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы.

5.1.5. Предоставлять отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, имеющим детей до 16 – летнего возраста, а также лицам с ограниченной трудоспособностью (по их желанию и исходя из условий производства) возможность работать по гибкому графику или с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей).

5.1.6. Обеспечивать социальную поддержку Работников Общества в соответствии с направлением «Забота» в порядке и на условиях, определённых локальными нормативными актами.

5.1.7. Осуществлять санаторное оздоровление в клинике-санатории «Набережные Челны» Работников, уволенных на пенсию из Общества по возрасту, инвалидности или по льготному стажу, в пределах лимита средств бюджета, утвержденного на финансовый год, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

5.1.8. Организовывать поздравление ветеранов, неработающих пенсионеров, состоящих на учёте ПАО «КАМАЗ», в связи с юбилейными датами рождения 70, 80, 90 лет с вручением Благодарственного адреса и памятного подарка»

5.1.9. Обеспечивать, в соответствии с лимитом средств, предусмотренных бюджетом на текущий финансовый год, организацию в летний период оздоровления и отдыха детей в возрасте от 8 до 16 лет включительно, у которых один из родителей погиб на производстве в результате несчастного случая, а второй родитель не работает в Обществе.

5.1.10. Предоставлять дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы Работникам, осуществляющим уход за детьми, согласно статье 263 ТК РФ.

5.2. Оздоровление персонала

5.2.1. Питание

Работодатель обязуется:

5.2.1.1. Организовать горячее питание Работников в соответствии с договором с компанией-поставщиком услуг по организации питания.

Предоставлять Работникам сухой паек в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.2.1.2. Осуществлять частичную денежную компенсацию затрат на питание Работников на продукцию собственного производства компании – поставщика питания в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами. Предоставлять Работникам филиалов частичную денежную компенсацию затрат на питание Работников в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.2.1.3. Производить ремонт помещений буфета, замену торгово-технологического оборудования в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

Стороны договорились:

5.2.1.4. Совместно утверждать режим работы буфета в соответствии с графиком работы подразделений.

5.2.1.5. Профсоюзный комитет обязуется способствовать увеличению охвата Работников горячим питанием.

5.2.2. Добровольное медицинское страхование и организация оздоровления работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях

Работодатель обязуется:

5.2.2.1. Осуществлять в пределах лимита средств финансового года добровольное медицинское страхование Работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.2.2.2. Организовывать оздоровление Работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях РТ, РФ за счет средств бюджета Общества в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.3. Жилье

Стороны согласились с тем, что:

5.3.1. Предоставление возможностей Работникам по улучшению жилищных условий производится в соответствии с законодательством

РФ и РТ, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.3.2. Жилищные условия Работников улучшаются на платной основе.

5.3.3. Основными направлениями в обеспечении Работников жильем являются:

- оказание материальной помощи Работникам, улучшившим свои жилищные условия, в пределах лимитов Затрат на соцобеспечение в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами;

- участие в Республиканской ипотечной жилищной программе в соответствии с локальными нормативными актами;

- компенсация расходов на уплату процентов по жилищным кредитам Работникам в возрасте до 40 лет в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

Работодатель обязуется:

5.3.4. Актуализировать списки работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий по системе социальной ипотеки, для передачи данных в администрацию города.

5.4. Негосударственное пенсионное обеспечение

Работодатель обязуется:

Осуществлять деятельность по негосударственному пенсионному обеспечению Работников через АО «НПФ «Первый промышленный альянс» в пределах лимита средств финансового года в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.5. Женщины

Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможность выбора другой профессии в Обществе, при наличии вакансий, с обучением за счет Работодателя.

5.5.2. Предоставлять беременным женщинам (по их личному заявлению и на основании медицинского заключения) отпуск с оплатой 2/3 тарифа (оклада), согласно режиму рабочего времени, установленному локальными нормативными актами Общества, начиная с даты их обращения с соответствующим заявлением.

5.5.3. Снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению.

В случае отказа беременной женщины от перевода на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, при наличии вакансий по такой работе, предоставлять беременным женщинам, занятым на работах с вредными условиями труда, подтвержденными соответствующей функциональной службой по результатам специальной оценки условий труда, отпуск с оплатой по тарифам и окладам согласно режиму рабочего времени, установленному локальными нормативными актами Общества, начиная с даты обращения с соответствующим заявлением и предоставления медицинского заключения.

5.5.4. Оказывать беременным женщинам ежемесячную материальную помощь до ухода в отпуск по беременности и родам в соответствии с локальными нормативными актами, начиная с даты обращения с соответствующим заявлением и предоставления медицинского заключения.

5.5.5. Выплачивать дополнительную денежную компенсацию Работодателя Работникам Общества, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, в соответствии с Затратами на соцобеспечение на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.5.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению и при согласовании с Работодателем, один

день освобождения от работы в месяц (включая день 16-летия ребенка) с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы. При этом если смена приходится на два календарных дня, то она подлежит оплате в соответствии с ее продолжительностью.

5.5.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей до 16-летнего возраста, (по их желанию и исходя из условий производства) возможность работать по гибкому графику или с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей).

5.6. Молодежь

Стороны обязуются:

5.6.1. Создавать условия и оказывать необходимую помощь в области развития молодежного движения в Обществе.

5.6.2. Организационно и финансово поддерживать деятельность Совета молодых работников.

5.6.3. Проводить не реже одного раза в четыре месяца встречи с молодыми работниками в подразделениях Общества по текущим вопросам молодежной политики.

Работодатель обязуется:

5.6.4. Обеспечивать возможность служебно-профессионального продвижения и включения в кадровый резерв Общества наиболее перспективных молодых Работников в соответствии с локальными нормативными актами.

5.6.5. Осуществлять наставничество молодых работников в соответствии с локальными нормативными актами.

5.6.6. Производить молодым работникам Общества выплату единовременной материальной помощи в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.6.7. Предоставлять не освобожденным от производственной работы председателям Советов молодых работников подразделений Общества освобождение от работы не менее 4 часов в неделю с

сохранением средней заработной платы для проведения соответствующей общественной работы.

5.6.8. Предоставлять (в том числе по предложению Совета молодых работников) освобождение от работы с сохранением средней заработной платы за часы, приходящиеся на рабочее время по установленному графику работы делегатам на съездах, конференциях, пленумах, форумах и других мероприятиях в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.6.9. Предоставлять выпускникам учебных заведений работу с учетом актуальной потребности в персонале по заявкам подразделений Общества.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.6.10. Вести работу с молодежью в соответствии с Концепцией молодежной политики Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации в целях развития молодежного профсоюзного движения в организациях профсоюза.

5.7. Кафетерий

Предоставлять ключевым работникам дополнительные социальные льготы по принципу «Кафетерий» в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом.

5.8. Дети Работников

Работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечивать, в пределах лимита средств, предусмотренных бюджетом на текущий финансовый год, организацию оздоровления и отдыха детей Работников, в соответствии с договором с поставщиком услуг, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.8.2. Обеспечивать новогодними подарками детей Работников Общества в соответствии с Затратами на соцобеспечение в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом.

5.8.3. Обеспечивать детям Работников Общества (выпускникам общеобразовательных школ, средне – специальных и высших учебных заведений) приоритетное право на трудоустройство в подразделениях Общества.

5.8.4. Осуществлять трудоустройство детей Работников (учащихся старших классов общеобразовательных школ г. Набережные Челны) на период летних каникул в подразделения Общества с обеспечением необходимых условий труда на рабочем месте в соответствии с требованиями законодательства, в том числе согласно договору с ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» «О совместной деятельности по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан».

5.9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать финансирование профессиональных праздников, юбилейных дат, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в соответствии с Затратами на соцобеспечение.

5.9.2. Начислять и перечислять на расчетный счет профсоюзной организации денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, предусмотренном бюджетом, но не более 0,15% от фактического фонда оплаты труда.

5.10. Организация работы общественного транспорта

Осуществлять определенной категории Работников компенсацию затрат на проезд к месту работы и обратно в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом.

VI. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

6.1. Работники и Работодатель признают профсоюзный комитет работников исключительным представителем Работников по вопросам, касающимся коллективного договора.

6.2. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, положением о первичной профсоюзной организации, настоящим коллективным договором и трудовым законодательством.

6.3. Право осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств Договора, а также состоянием социально-бытового обслуживания Работников Общества имеют члены выборных органов профсоюза и другие правомочные представители этих органов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать Работодателя и (или) его представителей для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективного договора.

Профсоюзный инспектор труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюза имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и (или) его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Общества;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать от руководителей и иных должностных лиц подразделений Общества информацию о состоянии условий

труда, уровне травматизма, профзаболеваемости, выполнении мероприятий по охране труда и здоровья;

- осуществлять урегулирование коллективных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств Договора;
- вносить, в случае необходимости, руководству подразделений Общества предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.4. Профсоюзный комитет через комиссию по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию и рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между Работниками и Работодателем.

6.5. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же, предусмотренными Договором, трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Общества.

6.6. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по п.п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с руководителем профсоюзного комитета и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

6.8. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данного подразделения,

после окончания срока его полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии (с согласия Работника) другая равноценная работа (должность) в Обществе.

Работодатель обязуется:

6.9. Сохранить порядок ежемесячного перечисления членских профсоюзных взносов в полном объеме в сроки фактической выдачи заработной платы с предоставлением сведений профсоюзному комитету о перечислении.

Перечислять в таком же порядке денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного заявления).

6.10 Ежемесячно выплачивать вознаграждение штатным работникам профсоюзных комитетов в зависимости от результатов хозяйственной деятельности подразделения и в соответствии с решением балансовой комиссии профкома.

6.11. Работникам, избранным трудовыми коллективами не освобожденными председателями профсоюзных комитетов и председателями цеховых комитетов со списочной численностью работающих более 50 человек, допускается установление стимулирующих выплат в пределах НФЗП за выполнение дополнительной к трудовому договору соответствующей общественной работы, в зависимости от количества обслуживаемых работников, согласно локальному нормативному акту Общества.

6.12. Предоставлять освобождение от работы 6 часов в неделю, но не более 24 часов в месяц, с сохранением средней заработной платы выборным профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, для проведения соответствующей общественной работы.

6.13. Не освобождённым от основной работы руководителям профсоюзных органов предоставлять ежегодные дополнительные отпуска с оплатой из расчёта средней заработной платы, в пределах нормативного Фонда заработной платы по подразделению, пропорционально фактическому времени исполнения дополнительной к трудовым обязанностям работы в коллективе (по представлению справки от соответствующего профкома):

- председателю профкома с численностью Работников более 100 человек 5 календарных дней, с численностью менее 100 человек 3 календарных дня;

- председателю цехкома 3 календарных дня.

6.14. Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, направлять на обучение в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом ПАО «КАМАЗ».

6.15. Профсоюзным активистам (по предложению профкома) предоставлять освобождение от работы с сохранением средней заработной платы за часы, приходящиеся на рабочее время по установленному графику работы на период профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, тренингах-семинарах, выездных семинарах, фестивалях, форумах и других мероприятиях.

6.16. Организовывать для вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда профсоюза обучение по охране труда.

6.17. Организовывать обучение по охране труда членов Комитета по охране труда от профсоюза за счет средств Работодателя или средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению Работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

6.18. Бесплатно предоставлять помещения, транспортные средства, средства связи (в т.ч. обеспечить материальное оснащение и доступ к электронным информационным системам Интернет), оргтехнику, производить ремонт оборудования, помещений.

Стороны пришли к соглашению:

6.19. В состав профсоюзного комитета, постоянно действующих комиссий избираются представители всех основных социальных слоев работников, в том числе молодые работники, женщины, рабочие, специалисты, руководители.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

Стороны обязуются обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с нормами трудового законодательства, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РФ и РТ.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. С целью сохранения жизни и здоровья Работников, профилактики производственного травматизма и профзаболеваний усилить общественный контроль за применением Работниками средств индивидуальной защиты.

2. Обеспечить ежеквартальное рассмотрение вопросов охраны труда на заседаниях профсоюзного комитета Общества.

7.1. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды в соответствии с РСМОТПБиЭМ «Общее руководство по системе менеджмента охраны труда, промышленной безопасности и экологического менеджмента».

7.1.2. Обеспечить ежегодное финансирование и выполнение в полном объеме мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и СТО КАМАЗ 12.04 «Порядок проведения специальной оценки условий труда».

Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

7.1.4. В целях профилактики и снижения профессиональной и общей заболеваемости и улучшения условий труда работников Общества проводить инструментальные измерения вредных производственных факторов в порядке, установленном в Обществе.

7.1.5. Организовывать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с рекомендациями и требованиями СП 2.2.3670-20.

Работникам, занятым на работах с ПЭВМ, предусматривать регламентированные перерывы для отдыха в соответствии с локальным нормативным актом.

Осуществлять закупку средств отображения информации индивидуального пользования (мониторов), имеющих сертификаты электромагнитной безопасности (ГОСТ Р 50948-2001).

7.1.6. В соответствии с действующим законодательством обеспечивать Работников в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов и уровни которых превышают установленные нормативы, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами (0,5 литра) за смену независимо от установленной продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) дополнительно к молоку выдавать 2г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов или 300 мл натурального фруктового сока (овощного) с мякотью. При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов вместо молока выдавать кисломолочные продукты или продукты для

диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, а также пектина в составе обогащенных им продуктов, предусмотренная в соответствии с законодательством, может быть заменена, по письменным заявлениям Работников, компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, а также стоимости обогащенных пектином пищевых продуктов. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются локальным нормативным актом.

Дополнительно обеспечивать бесплатным питанием в виде молока и других равноценных продуктов в порядке, установленном локальным нормативным актом:

а) работников, занятых менее чем половины рабочей смены на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;

б) работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение по Списку №2, занятых на работах, обусловленных наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;

в) работников, занятых на работах, обусловленных наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, на уровне от 0,9ПДК (ПДУ) до ПДК (ПДУ).

Дополнительное обеспечение бесплатным питанием в виде молока и других равноценных продуктов может быть заменено по письменным

заявлениям Работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в порядке, установленном локальным нормативным актом.

7.1.7. Обеспечивать Работников качественной питьевой или газированной водой.

7.1.8. Обеспечить Работников сертифицированной, качественной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими сертификат или декларацию соответствия техническому регламенту Таможенного союза 019/211, соответствующую маркировку и положительные результаты испытаний в подразделениях Общества.

По согласованию с профсоюзной организацией и в зависимости от финансово-экономических возможностей Общества устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам спецодежды, спецобуви и СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работника от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Работникам, работающим на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, с наступлением холодного периода года (с 01 октября по 30 апреля) выдавать теплую спецодежду и спецобувь, а с наступлением теплого периода организовать хранение выданной спецодежды и спецобуви до следующего сезона.

7.1.9. Обеспечить ремонт, качественную стирку, сушку, химическую чистку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств в период установленного срока носки.

7.1.10. Пришедшие в негодность до истечения срока носки спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты (СИЗ) заменять новыми или прошедшими ремонт.

7.1.11. Обеспечить наличие неснижаемого запаса СИЗ, достаточного для обеспечения Работников, занятых во вредных условиях труда, в течение не менее одного месяца.

7.1.12. Соблюдать в производственных и административно-бытовых корпусах и помещениях температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

В производственных помещениях, в которых допустимые нормативные величины показателей микроклимата невозможно установить из-за технологических требований к производственному процессу или экономически обоснованной нецелесообразности, должна быть обеспечена защита работающих от возможного перегревания и охлаждения: системы местного кондиционирования воздуха, воздушное душирование, помещения для отдыха и обогрева, спецодежда и другие средства индивидуальной защиты, регламентация времени работы и отдыха и т.п.

7.1.13. Организовать подачу тепла в производственный корпус при снижении среднесуточной температуры до 8 градусов и ниже в течение 5 дней подряд.

7.1.14. Работникам, работающим в холодное время года (среднесуточная температура +10°C и ниже) на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставлять специальные перерывы для обогрева продолжительностью до 1 часа в течение смены, которые включаются в рабочее время.

Оборудовать и обеспечить всем необходимым помещения для обогрева и отдыха Работников согласно ГОСТ 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны», СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

7.1.15. Обеспечивать для нужд личной гигиены Работников (на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями) постоянное наличие смывающих средств в умывальниках, из расчета на одного работающего в месяц – 200 г туалетного мыла или 250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах.

В соответствии с утвержденным Перечнем на бесплатную выдачу мыла работникам, занятым на работах с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, нефтепродукты, лаки,

краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в т.ч. угольная, металлическая) обеспечивать постоянное наличие смывающих средств в умывальниках из расчета на одного работающего в месяц – 300 г туалетного мыла или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах; дополнительно к мылу обеспечивать 200 мл очищающей пасты (крема, геля).

При отсутствии умывальников производить выдачу Работникам указанного количества смывающих средств на руки по фактически отработанному времени.

Выдачу Работникам смывающих средств фиксировать под роспись в Личной карточке учета смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.16. В соответствии с утвержденным Перечнем на бесплатную выдачу мыла работникам, занятым на работах с загрязнением тела, постоянно обеспечивать Работников мылом в душевых комнатах (из расчета на одного работающего в месяц 300 г туалетного мыла или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах).

При отсутствии душевых комнат производить выдачу указанного количества мыла на руки Работникам по фактически отработанному времени.

Выдачу Работникам смывающих средств фиксировать под роспись в Личной карточке учета смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.17. Обеспечивать Работников, контактирующих с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, разбавленными водными растворами кислот, щелочей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами, а также при работе в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), эффективными дерматологическими регенерирующими, восстанавливающими средствами (кремами, эмульсиями), а также

средствами защиты кожи рук по фактически отработанному времени в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н с занесением в Личную карточку учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.18. Организовать работу комнат личной гигиены женщин (далее -КЛГЖ) в соответствии с графиком работы подразделений. Обеспечить КЛГЖ санитарно-гигиеническими средствами.

7.1.19. Обеспечивать бесперебойную подачу горячей воды в душевые и умывальные.

7.1.20. Обеспечивать ежегодное обновление дизельных погрузчиков согласно утвержденному плану.

7.1.21. Не внедрять в производство материалы, компоненты, технологии, не имеющие паспортов безопасности, сертификатов соответствия и свидетельств о государственной регистрации.

7.1.22. Приобретать только сертифицированные ручные, механизированные машины, соответствующие требованиям гигиенических нормативов.

7.1.23. Обеспечить условия для соблюдения работниками режима труда и отдыха при работе с ручным немеханизированным и механизированным инструментом, генерирующим вибрацию, определенного локальными нормативными актами.

7.1.24. В целях социальной защищенности создавать инвалидам условия труда в соответствии с требованиями законодательства и индивидуальными программами реабилитации

7.1.25. Предоставлять членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченным лицам по охране труда профсоюза работников освобождение от работы не более 10 часов в месяц с сохранением заработной платы для выполнения соответствующих обязанностей.

7.1.26. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда профсоюза работников за дополнительную к трудовым функциям работу ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы в количестве не более трех

календарных дней по решению совместного комитета по охране труда подразделения, где работает уполномоченный, пропорционально фактическому времени исполнения дополнительной к трудовым обязанностям работы.

7.1.27. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюзных комитетов в совместных комитетах подразделений по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета подразделения.

Работник обязуется:

7.1.28. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- применять, выданные Работодателем, средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о несчастном случае на производстве, а также любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое и наркологическое освидетельствования;
- **выполнять рекомендации Республиканского центра профпатологии (г. Казань) и медицинских учреждений по результатам проведенных обследований.**

За нарушение требований охраны труда Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

Стороны пришли к соглашению:

7.1.29. Отказ Работника от выполнения работы в связи с угрозой его жизни или здоровью вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

При этом за таким Работником сохраняется средний заработок на весь период отказа от работы (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.1.30. Работнику, частично или полностью утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или в результате профессионального заболевания (по вине Работодателя), возмещение морального вреда осуществляется в соответствии с законодательством.

7.1.31. Семье, потерявшей кормильца в результате несчастного случая на производстве (по вине Работодателя), осуществлять возмещение морального вреда в размере 60 минимальных месячных тарифных ставок по Обществу. Совершеннолетним членам семьи погибшего предоставляется преимущественное право при трудоустройстве в подразделении Общества.

7.2. Охрана здоровья

Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовывать проведение обязательного медицинского осмотра Работников в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами.

Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ Работника от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины. Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей при их уклонении от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций Республиканского центра профпатологии (г. Казань) и медицинских учреждений по результатам проведенных обследований в соответствии с локальными нормативными актами.

7.2.2. Обеспечить выполнение технических, организационных и лечебных мероприятий, разработанных по результатам периодических медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивать явку в центры профпатологии всех Работников с подозрением на профзаболевание на дообследование в течение месяца после прохождения медосмотра (профосмотра).

7.2.4. Предоставлять Работникам дни освобождения от работы, с сохранением средней заработной платы за рабочие часы по графику работы, для поездки на дообследование в Республиканский центр профпатологии (г. Казань) для прохождения амбулаторного обследования по результатам периодического медосмотра, при установлении предварительного диагноза «острое или профессиональное хроническое заболевание (отравление)».

Возмещать Работнику для поездки на дообследование в Республиканский центр профпатологии (г. Казань) для прохождения амбулаторного или стационарного обследования транспортные расходы (до места назначения и обратно) после предъявления проездных документов.

7.2.5. Сохранять Работникам, нуждающимся по медицинским заключениям в переводе на другую работу, их прежнюю среднюю заработную плату в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе – в связи с несчастным случаем на производстве, профзаболеванием – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо выздоровления Работника.

7.2.6. Обеспечить перевозку за счет Общества в лечебные учреждения Работников, получивших травму на рабочем месте, профессиональное заболевание, не имеющих возможности самостоятельно добраться до лечебного учреждения.

7.2.7. Оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, производится за счет средств ФСС на основании Положения «Об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную

реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 № 286.

7.2.8. Переводить Работников, выработавших стаж во вредных и тяжелых условиях труда, дающий право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, а также Работников с установленным диагнозом профессионального заболевания, с их согласия на рабочие места с допустимыми условиями труда, либо с менее вредными условиями труда с классом вредности не выше 3.1 при отсутствии у работника медицинских противопоказаний, с единовременным перечислением на дату перевода на их лицевые счета в АО «НПФ «Первый промышленный альянс» денежной суммы в размере до 3-х месячной заработной платы переводимого Работника, при условии выработки в ПАО «КАМАЗ», в том числе в ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ», не менее половины стажа во вредных и тяжелых условиях труда на дату перевода в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом.

7.2.9. Предоставлять Работникам для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, согласованного Работодателем, и справки из медицинского учреждения, подтверждающей прохождение ими диспансеризации, день (дни) освобождения от работы с сохранением средней заработной платы в соответствии с законодательством.

7.2.10. Осуществлять компенсацию затрат Работникам Общества за проведенный обязательный предварительный (только по факту действительного принятия на работу) медицинский осмотр в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными Федеральными законами. Порядок выплаты компенсации регулируется в соответствии с локальным нормативным актом.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

8.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.4. По требованию профсоюзного комитета Работодатель обязан принять меры, предусмотренные законодательством РФ, к Работникам, по вине которых нарушаются, не выполняются условия коллективного договора.

Генеральный директор
ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»

_____ Р. А. Козадаев

Председатель
профсоюзного комитета
ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»

_____ А. А. Постникова

Содержание

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
	1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора.....	2
	1.2. Предмет коллективного договора.....	3
	1.3. Действие коллективного договора.....	3
	1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение	4
	1.5. Контроль за выполнением Договора	5
II.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	5
	2.1. Общие обязательства Сторон	5
	2.2. Обязательства Работодателя.....	6
	2.3. Обязательства Работников.....	7
	2.4. Обязательства Профсоюзного комитета работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»	8
	2.5. Дисциплина труда	10
III.	ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ	11
	ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»	
	3.1. Общие положения	11
	3.2. Рабочее время и время отдыха	11
	3.3. Нормирование труда	15
	3.4. Заработная плата.....	16
	3.5. Система оплаты труда.....	17
	3.6. Структура заработной платы.....	17
	3.6.1. Тарифные ставки и оклады.....	18
	3.6.2. Доплаты компенсационного характера	19
	3.6.3. Надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера	22
	3.6.4. Другие виды поощрений.....	23
	3.7. Сохранение компенсаций и льгот при переходе на специальную оценку условий труда (СОУТ).....	23
	3.8. Нормативный фонд заработной платы	23
	3.9. Заключительные положения.....	23
	Приложение 1 Перечень графиков работы ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»	25
	Приложение 2. Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день	30
	Приложение 3 Форма расчетного листа	31

	Приложение 4 Единая тарифная система для оплаты труда работников ООО «АвтоЗапчасть КАМАЗ»	32
	Приложение 5 Кодификатор функций.....	33
	Приложение 6 Таблица отнесения к разрядам «Единой тарифной системы оплаты труда» отдельных профессий рабочих»	34
IV.	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	35
	4.1. Трудовые отношения	35
	4.2. Найм персонала	36
	4.3. Обеспечение занятости	37
	4.4. Развитие персонала	40
V.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И УСЛУГИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВ	41
	5.1. Забота.....	42
	5.2. Оздоровление персонала.....	43
	5.2.1. Питание	43
	5.2.2. Добровольное медицинское страхование и организация оздоровления Работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях	44
	5.3. Жилье.....	44
	5.4. Негосударственное пенсионное обеспечение	45
	5.5. Женщины	45
	5.6. Молодежь	47
	5.7. Кафеетерий	48
	5.8. Дети Работников.....	48
	5.9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.....	43
	5.10. Организация работы общественного транспорта	49
VI.	УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ.....	50
VII.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА	54
	7.1. Охрана труда.....	54
	7.2. Охрана здоровья	62
VIII.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	65