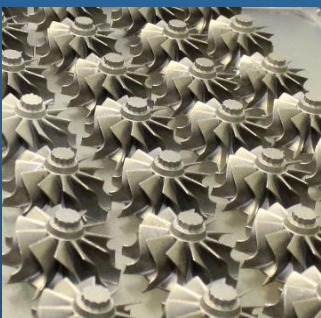




ООО
«ПРОМЫШЛЕННЫЕ
КОМПОНЕНТЫ
КАМАЗ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 2018 - 2019



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
ООО «Промышленные
компоненты КАМАЗ»**

**Коллективный договор ООО
«Промышленные компоненты КАМАЗ»
введён в действие
с 1 марта 2018 года.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключён между работниками ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» (далее – Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» в лице председателя профсоюзного комитета Вагалюк Юлии Юрьевны (далее – Профсоюзный комитет), и Работодателем - ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» (далее - Общество) в лице генерального директора Каничева Павла Владимировича (далее - Стороны).

1.1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

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 два года и вступает в силу с 1 марта 2018 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 «Промышленные компоненты 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. Коллективный договор распространяется на всех работников ООО «Промышленные компоненты 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 группе по работе с персоналом, в профсоюзном комитете работников ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ», в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации).

1.4.2. Электронная версия Договора и изменения и дополнения коллективного договора размещаются на внутрикорпоративном ресурсе.

1.5. Контроль за выполнением Договора

1.5.1. Контроль за выполнением условий Договора осуществляется соответствующими функциональными службами ООО «Промышленные компоненты 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 в условиях рынка.

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 ведение деятельности и реализацию товарной продукции в соответствии с утвержденным бизнес-планом, стратегией.

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

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 «Промышленные компоненты КАМАЗ», соглашения, условия настоящего Договора и трудовых договоров.

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

2.2.3. Обеспечивать права и интересы Работников в сфере 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.

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.

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 ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» (далее - Затраты на соцобеспечение);
- финансово-экономическое состояние Общества в целом;
- работа Общества, внесение предложений по ее совершенствованию.

2.2.11. Предоставлять по запросу 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;
- об изменениях, влекущих за собой последующее 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.

2.3. Обязательства Работников

2.3.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ», трудовым договором, требованиями должностных и функциональных обязанностей, нормативной 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 «Промышленные компоненты 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. Организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

2.4.6. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать в повышении профессионального мастерства.

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

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

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

2.4.10. 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 привлекает 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 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 собственности общества, лишаются, по согласованию с профсоюзным комитетом подразделения, социальных льгот, гарантий, предусмотренных Договором и иными локальными нормативными актами ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» 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 «Промышленные компоненты КАМАЗ»

3.1. Общие положения

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

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.

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. В режиме пятидневной рабочей недели Работникам предоставляются два выходных дня. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2.5. Для Работников Общества устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Допускается разделение отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней.

3.2.6. 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, выплатой денежной компенсации по личному заявлению.

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

На рабочих местах, до проведения и утверждения результатов специальной оценки условий труда, сохраняется прежний порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков в соответствии с картами аттестации рабочих мест.

3.2.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Конкретный перечень должностей руководителей, специалистов, рабочих 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.

3.2.8. 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.

3.3. Нормирование труда

3.3.1. Нормирование труда в ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами, а также локальными нормативными актами ООО «Промышленные компоненты 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 в первом квартале устанавливается минимальная тарифная ставка с учетом индекса роста потребительских цен за истекший год. Допускается проведение индексации в 2 этапа.

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 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 совершенствования управления, организации труда

3.4.5. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях) каждые полмесяца: 14-го и 29-го числа.

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

3.4.6. Каждому Работнику Общества ежемесячно выдаются индивидуальные лицевые счета (расчетные листы), не позднее сроков выплаты (перечисления) заработной платы с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний по форме, установленной в Приложении 3 к Соглашению.

Расчетный лист выдается работником, уполномоченным на выдачу расчетных листов, который должен иметь доступ к персональным данным Работников в соответствии с Положением о порядке работы с персональными данными.

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 работников могут применяться отдельные системы сдельной формы оплаты труда.

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

3.5.4. В отдельных случаях Работодатель может разрабатывать и внедрять по согласованию 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, 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 «Промышленные компоненты 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 (Т_{час}) по кодам функций (группам) с 10 по 40 определяются по формуле:

$$T_{\text{час}} = \frac{\text{Min.} * K_{\text{тар}}}{T} \text{ (руб.)},$$

3.6.1.2. Месячные ставки (оклады) Работников по кодам функций с 54 по 76 определяются по формуле:

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

где:

Min – установленная минимальная тарифная ставка в Обществе (руб.);

T – среднемесячная продолжительность рабочего времени в Обществе по производственному календарю на соответствующий год (час.);

K 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 соответствии с «Кодификатором функций» (Приложение 5 к Соглашению), в зависимости от уровней квалификации Работников, в пределах, предусмотренных «Единой тарифной системой» тарифных коэффициентов (Приложение 4 к Соглашению).

Должностные оклады руководителей, не указанных в Приложении 5, устанавливаются в соответствии с локально-нормативными актами Общества.

Должностные оклады устанавливаются заместителям (за исключением перечисленных в Приложении 5 к Соглашению) 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. 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 аттестации рабочих мест по условиям труда или карт специальной оценки условий труда, и начисляются только за время фактической работы Работников на этих местах.

Таблица 3

Размеры доплат за условия труда

Аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда		
Общий характер условий труда	Сумма оценок степеней вредности свыше 2-го класса	Размеры доплат, руб.
Вредные и опасные	1,0	800
	2,0	910
	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.

3.6.2.2. 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.

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

Работникам, с системой оплаты по тарифу и продолжительностью рабочей смены 8 часов при 40-часовой рабочей неделе (за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад)), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается вознаграждение из расчета

минимальной 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 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.

3.6.3.2. Индивидуальные надбавки рабочим устанавливаются 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 порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами.

3.6.3.4. Уровень премии (подрядной части заработной платы) Работников определяется в процентах от основной части заработной платы.

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 ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».

3.7. Сохранение компенсаций и льгот при переходе на специальную оценку условий труда (СОУТ)

При установлении видов и размеров компенсаций по результатам проведенной СОУТ не допускается уменьшение размеров компенсаций, установленных в соответствии с картами аттестации

рабочих мест, если по результатам СОУТ класс (подкласс) условий труда сохранился (не изменился) или увеличился.

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

3.8. Заключительные положения

3.8.1 Контроль за соблюдением Сторонами Соглашения осуществляется в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, соответствующей функциональной службой ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» и Профсоюзным комитетом.

3.8.2. С момента ввода в действие Соглашения все действующие в Обществе локальные нормативные акты, не соответствующие требованиям Соглашения, считаются утратившими силу или, в случае необходимости, подлежащими уточнению в установленном в Обществе порядке.

3.8.3. 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.

3.8.4. Тарифное соглашение обеспечивает соблюдение планового ФЗП.

Перечень графиков работы ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ»

Группы	№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Цикличность графика	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	12	13	14
Графики с общим выходным днем													
	11	Понедельник- Пятница	8-00	7-00 16-00	11-00 12-00							7 к.д. 11111ВВ	
		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. 11111ВВ	
		Предпраздн.	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00								

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей руководителей, специалистов, рабочих
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, помощник генерального директора, функциональный директор (по направлению)	5
Начальник отдела, заместитель начальника отдела	3
Начальник бюро	3
Водитель автомобиля	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.

Приложение 3 к Соглашению

Форма расчетного листа

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____
(месяц, год)

(Фамилия, имя, отчество, табельный номер)

К выплате:

Организация: ПК КАМАЗ
Подразделение: _____

Должность: _____
Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		

Общий облагаемый доход: _____
(сумма)

Вычетов на детей: _____
(сумма)

ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ООО «Промышленные компоненты 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	XXI
			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	3,97
			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 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.

Приложение 5 к Соглашению

КОДИФИКАТОР ФУНКЦИЙ

№№ п/п	Сфера применения (категории и группы работников)	Коды функций
I. Рабочие		
1	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. Специалисты и руководители		
2	Инспектор	61
3	Заведующие канцелярией	62
4	Специалисты, не имеющие категории, техник I категории	63
5	Специалисты III категории	64
6	Специалист II категории	65
7	Специалист I категории	66
8	Ведущий специалист	67
9	Руководитель группы	68
10	Главный специалист, комплаенс-менеджер, руководитель группы	70
11	Начальник бюро	71
12	Начальник отдела, заместитель начальника отдела	72
13	Функциональный директор (по направлению)	73
14	Заместитель генерального директора	74
15	Генеральный директор, помощник генерального директора	75

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

Разряды оплаты труда по ЕТС	Водители автомобилей
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.

Примечание:

1. На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях:

- 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.

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:

4.1.1. 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 ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.1.4. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами.

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 ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ», 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 «Промышленные компоненты КАМАЗ», осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

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 соответствующего 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 подразделении 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;
- работников, имеющих детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет;
- лиц, получивших в период работы в Обществе трудовые увечья, профзаболевания;
- лиц предпенсионного возраста (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. Работники, уволенные из ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» 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 «Промышленные компоненты КАМАЗ» при наличии непрерывного стажа работы 10 и более лет в группе компаний ПАО «КАМАЗ» либо в ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».

4.3.12. 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 на основе результатов оценки либо по решению Работодателя.

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, социальные гарантии, льготы и услуги предоставляются в соответствии с локальными нормативными актами.

Сотрудникам, работающим в Обществе по внутреннему совместительству, социальные гарантии, льготы и услуги, предусмотренные Затратами на соцобеспечение, предоставляются по основному месту работы.

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;

в) в случае кончины:

- мужа, жены;
- родителей;
- родителей супругов;
- детей;
- родного брата, родной сестры.

В случае кончины вышеуказанных лиц дни освобождения от работы могут предоставляться сроком на 5 календарных дней со дня смерти или в следующем порядке: 3 дня, начиная со дня смерти вышеуказанных лиц или со следующего дня, а оставшиеся 2 дня (по которым возможно раздельное предоставление) в течение 40 дней со дня смерти.

В случае, когда работник является пострадавшим в результате пожара, стихийного бедствия дни освобождения от работы предоставляются в течение 30 дней со дня пожара, стихийного бедствия.

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 1 сентября освобождение от работы с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы в пределах утвержденного ФЗП отцам (опекунам) детей, поступающих в первый класс.

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), 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. 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.

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.

5.3. 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 ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».

5.4. Женщины

Работодатель обязуется:

5.4.1. Снизить нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам либо переводить их (по личному заявлению и на основании медицинского заключения) на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До

предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

5.4.3. Переводить женщин, работающих с персональными электронно-вычислительными машинами (далее - ПЭВМ), с даты предоставления медицинского заключения о беременности и по их заявлению, на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или ограничивать для них время работы с ПЭВМ (не более 3 ч за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических нормативов.

5.4.4. Оказывать беременным женщинам ежемесячную материальную помощь с момента выявления беременности до ухода в отпуск по беременности и родам в соответствии с локальными нормативными актами.

5.4.5. Выплачивать дополнительную денежную компенсацию Работникам ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ», 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 Общества.

5.4.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению, один день освобождения от работы в месяц с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы.

5.4.7. 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).

5.5. Молодежь

Стороны обязуются:

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

Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.2. 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.

5.6. Дети Работников

Работодатель обязуется:

5.6.1. 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 ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».

5.6.2. Обеспечивать детям Работников ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ» (выпускникам общеобразовательных школ, средне - специальных и высших учебных заведений) приоритетное право на трудоустройство в подразделениях Общества.

5.7. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

Работодатель обязуется:

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

5.7.2. 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 0,03% от фактического фонда оплаты труда.

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 подразделений Общества имеют члены выборных органов профсоюза и другие правомочные представители этих органов

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

Работодатель обязуется:

6.6. Сохранить порядок ежемесячного перечисления членских профсоюзных взносов в полном объеме в сроки фактической выдачи заработной платы с предоставлением сведений профсоюзным комитетам о перечислении.

6.7. Работникам, избранным трудовыми коллективами не освобожденными председателями профсоюзных комитетов с численностью работающих более 50 человек допускается установление

доплат в пределах ФЗП за выполнение дополнительной к трудовому договору соответствующей общественной работы, в зависимости от количества обслуживаемых работников, согласно локальному нормативному акту Общества.

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

6.9. Не освобожденному от основной работы руководителю профсоюзного органа предоставлять за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе (по представлению справки от соответствующего профкома) дополнительные отпуска с оплатой из расчёта средней заработной платы, в пределах Фонда заработной платы по подразделению:

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

6.10. Профсоюзным активистам (по предложению профкомов) предоставлять освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на период профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, форумах, в работе президиумов, пленумов и комиссий.

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 профсоюзных комитетов подразделений Общества.

7.1. Охрана труда

Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Проводить специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке 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.

7.1.3. Организовывать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с рекомендациями и требованиями СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

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).

7.1.4. Обеспечивать Работников качественной питьевой водой.

7.1.5. Обеспечить Работников сертифицированной, качественной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими 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.

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

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

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

7.1.9. 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.

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.

7.1.10. Не внедрять материалы, компоненты, технологии и средства индивидуальной защиты, не имеющие государственных сертификатов.

Работник обязуется:

7.1.11. 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:

7.1.12. 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).

7.1.13. 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.

7.1.14. Семье, потерявшей кормильца в результате несчастного случая на производстве (по вине Работодателя), осуществлять возмещение морального вреда в размере 60 минимальных 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. Обеспечивать явку в центры профпатологии всех Работников с подозрением на профзаболевание на дообследование в течение месяца после прохождения медосмотра (профосмотра).

7.2.3. Предоставлять Работникам дни освобождения от работы, с сохранением 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.

7.2.4. 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.

7.2.5. 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.

7.2.6. Предоставлять Работникам дни освобождения от работы, без сохранения заработной платы, для прохождения диспансеризации в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

7.2.7. 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 органа Работодатель обязан принять меры, предусмотренные законодательством РФ, к Работникам, по вине которых нарушаются, не выполняются условия коллективного договора.

Генеральный директор
ООО Промышленные
компоненты КАМАЗ»

Председатель
профсоюзного комитета
ООО «Промышленные
компоненты КАМАЗ»

_____ П.В. Каничев

_____ Ю.Ю. Вагалюк

Содержание

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
	1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора.....	4
	1.2. Предмет коллективного договора.....	5
	1.3. Действие коллективного договора.....	5
	1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение.....	6
	1.5. Контроль за выполнением Договора.....	6
II.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	7
	2.1. Общие обязательства Сторон.....	7
	2.2. Обязательства Работодателя.....	7
	2.3. Обязательства Работников.....	9
	2.4. Обязательства Профсоюзного комитета работников ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».....	9
	2.5. Дисциплина труда.....	10
III.	ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».....	12
	3.1. Общие положения.....	12
	3.2. Рабочее время и время отдыха.....	12
	3.3. Нормирование труда.....	14
	3.4. Заработная плата.....	14
	3.5. Система оплаты труда.....	15
	3.6. Структура заработной платы.....	16
	3.6.1. Тарифные ставки и оклады.....	16
	3.6.2. Доплаты компенсационного характера.....	18
	3.6.3. Надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера.....	19
	3.6.4. Другие виды поощрений.....	19
	3.7. Сохранение компенсаций и льгот при переходе на специальную оценку условий труда (СОУТ).....	19

3.8. Заключительные положения.....	20
Приложение 1 Перечень графиков работы ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».....	21
Приложение 2 Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.....	22
Приложение 3 Форма расчетного листа.....	23
Приложение 4 Единая тарифная система для оплаты труда работников ООО «Промышленные компоненты КАМАЗ».....	24
Приложение 5 Кодификатор функций.....	25
Приложение 6 Таблица отнесения к разрядам «Единой тарифной системы оплаты труда» отдельных профессий рабочих».....	26
IV. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА.....	27
4.1. Трудовые отношения.....	27
4.2. Найм персонала.....	27
4.3. Обеспечение занятости.....	28
4.4. Развитие персонала.....	31
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И УСЛУГИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА.....	31
5.1. Забота.....	31
5.2. Оздоровление персонала.....	33
5.2.1. Питание.....	33
5.2.2. Добровольное медицинское страхование и организация оздоровления Работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях.....	33
5.3. Негосударственное пенсионное обеспечение.....	33
5.4. Женщины.....	33
5.5. Молодежь.....	35
5.6. Дети Работников.....	35

5.7. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.....	35
VI. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ.....	36
VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	37
7.1. Охрана труда.....	38
7.2. Охрана здоровья.....	40
VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	41