

**Содержание коллективного договора**

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Системы оплаты труда работников

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 8. Права и гарантии деятельности СТК

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям,

включенным в коллективный договор

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора

и ответственность сторон за его реализацию

Приложения.

**Раздел 1. Общие положения**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ <далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.1997 г. № 89-03 «О спинальном партнерстве в Новосибирской области» и отраслевое тарифное соглашение по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственными министерству социального развития Новосибирской области, на 2015-2017 годы.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально -трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора Муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Купинского района» (далее МАУ «КЦСОН Купинского района») являются:

работодатель в лице директора МАУ «КЦСОН Купинского района» Пырковой Натальи Александровны именуемого далее Работодатель

и совет трудового коллектива, представляющий интересы работников МАУ «КЦСОН Купинского района» именуемый далее СТК.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «КЦСОН Купинского района».

* 1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу се дня подписания его сторонами, действует до 15.01.2019 г.

1.4. Работодатель признает СТК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; 1федоставления отпусков, разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение СТК:

* по привлечению работников к сверхурочным работам;
* по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
* по разделению рабочего дня на части;
* по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
* по установлению дополнительных отпусков работникам;
* по утверждению графика отпусков;
* по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
* по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* по введению и применению систем нормирования труда;
* по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
* по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
* по утверждению инструкций по охране труда для работников;
* по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с СТК.

* 1. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на заботу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

* ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
* заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность МАУ «КЦСОН Купинского района». Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность МАУ «КЦСОН Купинского района», соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
3. СТК обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.
4. Работодатель совместно с СТК организует трудовое соревнование.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).
2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № 1).

Работодатель обязуется:

1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия СТК. Представлять в СТК и органы службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников МАУ «КЦСОН Купинского района» информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).
2. Производить увольнение работников, являющихся членами СТК, по инициативе работодателя с учетом мнения СТК.
3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению, 5 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в МАУ «КЦСОН Купинского района».

1. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих

мест:

* отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
* приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
* в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

1. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.
2. Обеспечить повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств МАУ «КЦСОН Купинского района».
3. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.
4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) проработавшим в МАУ «КЦСОН Купинского района» свыше 10 лет;
* проработавшие в МАУ «КЦСОН Купинского района» свыше 10 лет.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2 ).
2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.
4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в МАУ «КЦСОН Купинского района» согласно установленному перечню должностей (Приложение № 3).
5. Дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени. (Приложение № 4).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

1. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

1. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам в случаях рождения ребенка - 3 дня, регистрации брака - 3 дня,

смерти близких родственников (отца, матери, детей, родных братьев и сестер, родных бабушек и дедушек) - 3 дня,

первый день занятий для родителей учеников начальной школы - 1 день, при праздновании дня рождения - 1 день, в связи с проводами в армию детей - 2 дня, в связи с переездом на новое место жительство - 3 дня.

1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Раздел 5. Системы оплаты труда работников

1. Формы и системы оплаты труда работников определяются положением об оплате труда (Приложение № 5).

В связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области №20 от 28.01.2008 г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области», Постановлением Главы Купинского района № 323 от 05.06.2009 г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Купинского района с учетом изменений и дополнений» установить, что оплата труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» включает:

* должностные оклады, ставки заработной платы;
* выплаты компенсационного характера
* выплаты стимулирующего характера;
* оплату труда по районному коэффициенту.

1. Минимальная заработная плата работников МАУ «КЦСОН Купинского района» устанавливается в размере 9030 рублей (не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области от 19.09.2012 г. № 10).
2. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работникам МАУ «КЦСОН Купинского района», отработавшим месячную

норму рабочего времени, исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), включающие компенсационные и стимулирующие выплаты.

1. Условия оплаты труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» включающие размеры должностных окладов, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения, устанавливаются в положении об отраслевой системе оплаты труда работников МАУ «КЦСОН Купинского района» (Приложение № 5).
2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

* работу в сельской местности - специалистам учреждения по социальной работе - 25% должностного оклада;
* работу в ночное время - 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливаются в соответствии с трудовым кодексом РФ (не менее чем в двойном размере ст. 153 ТК РФ);
* сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);
* работу с вредными условиями труда.

1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

* качественные показатели деятельности МАУ «КЦСОН Купинского района»;
* продолжительность непрерывной работы.

1. Качественные показатели деятельности МАУ «КЦСОН Купинского района» устанавливаются в Положении об оплате труда с учетом муниципального задания.
2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам МАУ «КЦСОН Купинского района» устанавливаются, в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора МАУ «КЦСОН Купинского района».

5.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать

в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается МАУ «КЦСОН Купинского района» самостоятельно по разработанным показателям за качественное выполнение трудовых обязанностей.

5.11. Выплату заработной платы производить не реже, чем 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину текущего месяца 15 числа, заработная плата за вторую половину текущего месяца до 10 числа следующего за расчетным. За 2 дня до выплаты заработной платы выдается расчетный лист. В случае задержки на срок более 15 дней работники имеют право приостановить свою работу на период, до выплаты, задержанной суммы.

5.12. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия труда для выполнения работником своих трудовых обязанностей. Работникам выплачивается вознаграждение по итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда.

5.13.Работникам МАУ «КЦСОН Купинского района», на основании решения работодателя, может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Премия за выполнение особо важного и сложного задания и ее конкретный размер устанавливаются приказом работодателя.

5.14. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов работников МАУ «КЦСОН Купинского района», а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы, приказом директора создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, представителя трудового коллектива, а также других лиц, привлекаемых директором Центра к работе по тарификации. (Приложение № 6). Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценки условий труда.
2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.
3. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам ' в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.
4. Обеспечить:

* своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
* приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

1. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

дополнительный отпуск по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 4);

1. Обеспечить условия и охрану труда беременных женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.
2. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.
3. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев в МАУ «КЦСОН Купинского района» и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.
4. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.
5. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

1. Работодатель обязуется предусматривать:
2. Работодатель организует место для питания всех работников МАУ «КЦСОН Купинского района».
3. В случае смерти работника вследствие несчастного случая, произошедшего в МАУ «КЦСОН Купинского района» работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.
4. Всем работникам, уходящим на пенсию и проработавшим в учреждении не менее 10 лет, предоставляется ценный подарок на сумму 3000 (три тысячи) рублей из средств от приносящей доход деятельности со статьи расходов бюджетной классификации 290 «Прочие расходы».

7.5. В случае смерти работника или смерти близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей, родных братьев и сестер, родных бабушек и дедушек) работодатель выделяет транспортное средство для похорон в пределах Купинского района.

7.6. В связи с вступлением работников учреждения в брак, работодатель предоставляет ценный подарок на сумму 3000 (три тысячи) рублей из средств от приносящей доход деятельности со статьи расходов бюджетной классификации 290 «Прочие расходы».

7.7. При экономии фонда оплаты труда, за качественное выполнение должностных обязанностей, за выполнение особо важного задания Работодатель выплачивает стимулирующие выплаты работникам МАУ «КЦСОН Купинского района».

7.8. Работодатель обеспечивает права работников учреждения на обязательное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

7.9. Работодатель своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством, своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

7.10. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.

7.11. В случае направления в служебную командировку всем работникам учреждения возмещаются расходы по проезду, найму помещения по фактическим расходам, суточные в размере 300 рублей.

7.12. В соответствии с п. 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749, при командировках в местность, откуда работник (исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы) имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

7.13. Всем работникам учреждения, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

7.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МАУ «КЦСОН Купинского района» либо сокращением численности штата работников МАУ «КЦСОН Купинского района», увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно Трудовому кодексу РФ.

Раздел 8. Права и гарантии деятельности совета трудового коллектива.

1. Работодатель гарантирует СТК получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.
2. СТК признает, "Что проведение собраний (конференций) работников МАУ «КЦСОН Купинского района» в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.
3. Работодатель не препятствует деятельности СТК, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет СТК в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.
4. СТК обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.
5. СТК осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. СТК содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в МАУ «КЦСОН Купинского района».

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.
2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.
3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в отдел экономики, прогнозирования и труда администрации Купинского района для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в отдел экономики, прогнозирования и труда администрации Купинского района по месту нахождения МАУ «КЦСОН Купинского района» для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные отдел экономики, прогнозирования и труда администрации Купинского района при регистрации коллективного договора.
2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.
3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке МАУ «КЦСОН Купинского района», необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.
4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.
5. Работодатель и СТК обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.
7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору

1. Положение об аттестации работников.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
4. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда 2,3 или 4 степени.
5. Положение об оплате труда работников.
6. Положение о тарификационной комиссии.