От «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Заведующий
(должность)
МБДОУ ДС № 9
«Малахитовая шкатулка»
(наименование организации)
_____ (В.Н.Ефимова)
(подпись) Ф.И.О.

«11» декабря 2018г.

М.П.

От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
Председатель ППО
МБДОУ ДС № 9
«Малахитовая шкатулка»
(наименование организации)
_____ (А.В.Суворова)
(подпись) Ф.И.О.

«11» декабря 2018г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 9 «МАЛАХИТОВАЯ ШКАТУЛКА»

заключенный на период с «29» декабря 2018 года по «28» декабря 2021 года

628615, ХМАО-Югра, город Нижневартовск, улица Северная, дом 66а, (3466)26-55-29

Принято общим собранием работников организации,
Протокол № 6 от «11» декабря 2018 г.

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован(о)
в отделе труда управления
экспертизы и труда департамента экономики
администрации города Нижневартовска
Регистрационный номер 428/18
"29" 12 2018 г.
(дата регистрации)
главный специалист
(должность)
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

г. Нижневартовск, 2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел I.	Общие положения	3 стр.
Раздел II.	Трудовой договор. Обеспечение занятости.	3
Раздел III.	Рабочее время и время отдыха	6
Раздел IV.	Оплата и нормирование труда	7
Раздел V.	Условия и охрана труда	10
Раздел VI.	Социальные гарантии и компенсации	11
Раздел VII.	Заключительные положения	12
	Перечень приложений к коллективному договору	14

Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 «Малахитовая шкатулка»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между *муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом № 9 «Малахитовая шкатулка»* в лице *заведующего Ефимовой Валентины Николаевны,* именуемого далее «Работодатель», действующего на основании Устава, и работниками организации в лице *председателя первичной профсоюзной организации Суворовой Аллы Владимировны,* именуемого далее «Работники», совместно именуемые «Стороны».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.3. Коллективный договор разработан, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и действует с «29» декабря 2018 по «28» декабря 2021.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить Работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Оформлять изменения определенных сторонами условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.1.4. В случае возможного сокращения численности или штата работников:

- производить внутрипроизводственные перемещения работников;

- увеличивать объем работ, выполняемых своими силами за счет ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей.

2.1.5. Предоставлять время не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска новой работы лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности работников или ликвидации организации.

2.1.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ:

- работники предпенсионного возраста, не более чем за два года до пенсии;

- педагогические работники, не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

- семейные, если оба супруга работают в муниципальных образовательных организациях;

- председатель первичной организации Профсоюза, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока его полномочий.

2.1.7. При сокращении штата или численности работников не увольнять одновременно двух членов семьи, работающих в организации.

2.1.8. Обеспечивать за счет средств организации подготовку и дополнительное профессиональное образование .

2.1.9. Обеспечивать приоритетное предоставление рабочих мест выпускникам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.

2.1.10. Обеспечивать трудоустройство инвалидов в соответствии с федеральным и окружным законодательством.

2.1.11. Предоставлять возможность прохождения производственной практики студентам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

2.1.12. Привлекать и использовать иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства.

2.3.13. Не допускать заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, согласно ст. 15 ТК РФ.

2.2. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.5. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации, сокращении численности или штата работников.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о следующем:

3.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, при этом для женщин заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка согласно ***приложению 1.***

3.4. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним устанавливать на основании:

- для рабочих профессий – Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий;
- для руководителей, специалистов и служащих – Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час.

3.7. Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в удобное для них время года.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска представляются работникам:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день согласно ***приложению 2.***

3.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представителя от работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.12. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, производится перед его началом на основании справки – вызова.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению работника в случаях, сверх предусмотренных трудовым законодательством:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября – 1 календарный день;
- для проводов сына в армию – 3 календарных дней;
- юбиляру (50, 55, 60 лет и т.д.) – 2 календарных дней.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствие с действующим законодательством, на основании локальных нормативных актов.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Размер заработной платы работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в ХМАО-Югре.

4.4. Работодатель выплачивает заработную плату работникам с учетом районного коэффициента в размере 70% тарифной ставки (оклада) и северной надбавки до 50%.

4.5. Процентная надбавка начисляется в соответствии с приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 №2 «Об утверждении инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами». Процентная надбавка в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляется в размере 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка.

Норма трудового законодательства о льготных условиях начисления надбавки молодежи до 30 лет установлена постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 №458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера», в соответствии с которым молодежи, прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающей в трудовые отношения надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

В соответствии с законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском округе – Югры, работающих в организациях, финансируемых из бюджета округа» и Решением думы города Нижневартовска от 26.09.2014 №626 «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска» лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах и местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска.

4.6. Заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 25 числа за первую половину месяца;
- 10 числа окончательный расчет за вторую половину.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее подразделений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены сосвоим правом отказаться от работы в выходной илинерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада).

4.12. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.13. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск производиться в соответствии с

трудовым законодательством.

4.14. При направлении в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. Условия и охрана труда

С целью организации безопасных условий и охраны труда Работодатель обеспечивает:

5.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.3. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также организацию проведения стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты ***(приложение 4)***.

5.4 Приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств ***(приложение 5)***.

5.5. Проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

5.6. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.7. Проведение специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются льготы и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников. ***(приложение 6)***.

5.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.13. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков ***(приложение 3)*** согласно трудовому законодательству.

5.14. Соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполнение предписаний, постановлений должностных лиц пожарной охраны.

5.15. Разработку «Плана противопожарных мероприятий» и его выполнение.

5.16. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

6. Социальные гарантии и компенсации.

В целях усиления социальной защищенности работников стороны договорились о следующем:

6.1. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

6.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

6.3. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

6.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

6.5. Предоставлять работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования

отпуска и обратно в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 20 кг, согласно Положению о размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 «Малахитовая шкатулка» ***(приложение 7)***.

6.6. Выплачивать единовременные выплаты социального характера в соответствии с Положением о выплатах социального характера ***(приложение 8)***.

6.7. Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

6.8. Оплачивать работнику за счет средств работодателя первые три дня нетрудоспособности, согласно действующему законодательству.

6.9. Освобождать работников от работы на один рабочий день, один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

6.10. Освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7. Заключительные положения.

7.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

7.2. Работники организации, в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора, не принимают участие в забастовках.

7.3. В случае возникновения трудовых споров, они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Работодатель обязуется:

- в течение семи дней с момента подписания коллективного договора представить его не менее, чем в 2-х экземплярах со всеми необходимыми приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации;

- вновь принимаемых работников знакомить с настоящим коллективным договором под роспись (до подписания трудового договора).

7.5. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору.

7.6. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

7.7. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информируют работников о результатах проверок на общих собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

Перечень
приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС № 9 «Малахитовая шкатулка».
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
4. Перечень профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий работников на выдачу смывающих и обезвреживающих средств.
6. Список работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.
7. Положение о размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно.
8. Положение о выплатах социального характера.