

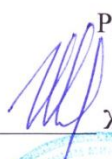
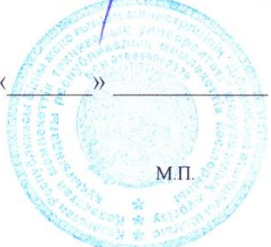
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Республиканского государственного предприятия на праве
хозяйственного ведения «Восточно-Казахстанский
государственный технический университет им.Д.Серикбаева»

на 2016-2019 годы

Договор подписали:

От работодателя:

Ректор

Ж.Шаймарданов
«15» 09 2016 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


Ж.Назбиев
«15» 09 2016 г.

М.П.

Председатель ОО «Локальная
профсоюзная организация ВКГТУ
им. Д.Серикбаева


С.Морозова
«15» 09 2016 г.

М.П.

От обучающихся:

Председатель Студенческой
профсоюзной организации ВКГТУ


А.Тлеужанова
«15» 09 2016 г.

М.П.

Утвержден на профсоюзной конференции «15» сентября 2016 года

Содержание:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Безопасность и охрана труда.
5. Оплата и нормирование труда.
6. Социальные гарантии, пособия и компенсационные выплаты.
7. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.
8. Студенты.
9. Взаимные обязательства сторон по обеспечиванию производственного и учебного процесса.
10. Заключительные положения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем, и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в РГП на ПХВ Восточно-Казахстанский государственный технический университет им. Д. Серикбаева».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее ТК РК), законом РК «Об образовании», Законом РК «О профессиональных союзах», иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников и обучающихся, созданию более благоприятных условий их труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Восточно-Казахстанский государственный технический университет им.Д.Серибаева» (далее-Работодатель) в лице его представителя – ректора Шаймарданова Жасулана Кудайбергеновича;

Работники – физические лица, работающие на основе трудового договора, и физические лица, обучающиеся в университете, являющиеся членами профсоюза, представляемые профсоюзными организациями, именуемыми далее Профсоюзы, в лице ее представителей – председателя первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Назбиева Жаксыкельды, председателя ОО «Локальная профсоюзная организация ВКГТУ им. Д.Серикбаева» Сусанны Морозовой.

Обучающиеся – студенты Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д.Серикбаева, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя Асель Тлеужановой.

1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора обсуждаемых вопросов;
- добровольность принятия обязательств;
- уважение интересов сторон;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств;
- гласность принимаемых решений.

1.5. Социальное партнерство между сторонами настоящего договора осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении учебным заведением;
- участия представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;
- создания на паритетных началах постоянно действующих совещательных и координационных органов;

- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- рассмотрения Работодателем предложений профсоюзной организации;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учебного заведения, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По договоренности сторон срок действия данного Коллективного договора может быть продлен на определенный срок.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством для заключения коллективного договора, а также на основе взаимной договоренности в соответствии с п. 10.2. настоящего Коллективного договора.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.14. Перечень актов работодателя, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения профсоюзов:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- расписание учебных занятий;
- графики работы;
- графики отпусков;
- учебная нагрузка научно-педагогических работников;
- инструкции по охране труда;
- приказы об изменении условий труда;
- приказы о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя;
- приказы об объявлении рабочими праздничных и выходных дней;
- приказы о сокращении численности работающих и изменении штатного расписания;
- приказы о поощрениях и взысканиях;
- приказы о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
- приказы о введении режима неполного рабочего времени;
- приказы о разделении ежедневной работы на части;
- приказы о применении суммированного учета рабочего времени;
- акт работодателя об утверждении перечня должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности

4

за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности

- правила оплаты труда работников;
- перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами за счет средств работодателя;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий, при которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя;
- перечень профессии работников, которым выдаются ежемесячно моющие и чистящие средства;
- количество календарных дней трудового отпуска.

1.15. Работодатель включает Профсоюзы в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, иных правовых актов, изменяющих условия труда и его оплаты.

1.16. По запросу Профсоюзов предоставляется информация о размере отчислений, удержанных из заработной платы работников и перечисленных на расчетный счет Профсоюзов в качестве членских профсоюзных взносов.

1.17. По запросу Профсоюзов предоставляются сведения о численности и составе работников в целом и его подразделений, о системе оплаты труда, об условиях труда и противопожарной безопасности, о показателях производственного травматизма, о наличии свободных рабочих мест, о задолженности по выплате заработной платы, стипендии и иным социальным выплатам. Работодатель заблаговременно (не менее чем за 2 месяца) направляет в Профсоюзы информацию о предстоящей реорганизации предприятия или его подразделений, о подготовке имущества к приватизации.

1.18. Стороны на паритетной основе создают комиссию, которая один раз в год (декабрь) анализируют ход выполнения Коллективного договора и доводят до сведения коллектива работников и обучающихся информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом ректора, представители работников избираются на заседаниях Профкомов.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РК, Законом РК «Об образовании», Уставом республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Восточно-Казахстанский государственный технический университет им. Д. Серикбаева».

2.2. Основным документом, регулирующим отношения Работников, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством РК.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.4. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом предприятия, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в предприятии и относящимися к трудовой функции работника.

2.5. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы иную имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.6. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, допускается лишь с учетом мотивированного мнения профсоюзов.

2.7. Трудовой договор с работниками заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.8. В случаях, предусмотренных ТК РК, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, а также может заключаться по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание его по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Трудовой договор с работниками, избранными по конкурсу, заключается на три года.

2.10. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.11. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников проводится в соответствии с Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников высших учебных заведений, утвержденных приказом Министра образования и науки РК.

2.12. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими Отраслевым соглашением и Коллективным договором. На Работника распространяется действие Коллективного договора и действующего Отраслевого соглашения

2.13. Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных ТК РК.

2.14. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, работников, нарушения правовых гарантий работников. Стороны заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых работников с выплатами гарантированных сумм, предусмотренных ТК РК.

2.15. Ликвидация или реструктуризация структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе администрации, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.16. Массовое сокращение Работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления Профсоюзов о возможных массовых увольнениях Работников, о числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым в случаях сокращения численности или штата Работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней.

В целях оказания материальной поддержки Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 1 месяц;

- по договоренности сторон предоставляет в этот период до 4 часов в неделю оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.

2.17. Работодатель обязуется не допускать увольнения Работников предпенсионного возраста по сокращению штатов (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

2.18. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РК, имеют:

- работники, совмещающие работу с обучением при условии получения первого профессионального образования;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

- работники, имеющие допуск к государственной тайне и работающие с ней на постоянной основе.

2.19. Стороны заключают соглашения, включающие перечень мероприятий по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых Работников, а также производят выплаты, предусмотренные ТК РК.

2.20. Профсоюзы обеспечивают регулярную работу бесплатной юридической консультации для Работников по вопросам, вытекающим из трудовых отношений.

2.21. С целью повышения правовой грамотности Работодатель и Профсоюзы не реже одного раза в год организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней в области социально-трудовых отношений.

2.22. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также коллективами структурных подразделений Работодатель совместно с Профсоюзами организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;

- рейтинги факультетов, кафедр, отделов и других структурных подразделений;

- выдвижение кандидатур для занесения в Книгу почета и на Доску почета;

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

2.23. Работодатель в целях эффективной работы за счет собственных средств обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет согласно утвержденному плану повышения квалификации. Руководителям структурных подразделений рекомендуется выделять часть внебюджетных средств на повышение квалификации Работников соответствующих структурных подразделений.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени стороны основываются на том, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха в университете устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Общая продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников. Нормальная продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов. Учебная работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности - индивидуальным планом.

1

3.2. К рабочему времени также относятся подготовительно-заключительные работы (получение задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, другие периоды, определяемые законодательством, актами работодателя, договором и иными соглашениями Сторон.

3.3. Деканам и заведующим кафедрами не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий, за исключением планирования занятий в территориально-обособленных структурных подразделениях.

3.4. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

3.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований трудового законодательства к работе при совместительстве должностей.

3.6. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством и в установленном порядке, могут допускаться сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни (ст. 77-78, 85-86 ТК РК).

3.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который утверждается с учетом мотивированного мнения профкома не позднее 20 января каждого года. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска составляет 24 календарных дня - для младшего обслуживающего персонала, 30 календарных дней - для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и других квалифицированных работников, не менее 56 календарных дней - для профессорско-преподавательского состава и приравненных к ним лиц. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска работникам выплачивается пособие для оздоровления в размере должностного оклада при наличии финансовых возможностей.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются совместно с ежегодным оплачиваемым трудовым отпуском и не могут быть менее 6 календарных дней.

3.9. График отпусков и заявления являются основанием для издания приказа о предоставлении отпуска.

Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.10. Отзыв работника из отпуска производится при наличии письменного согласия работника. При этом неиспользованная 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:

- перенесенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.11. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренным законодательством:

- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) - до 30 календарных дней в году;

- работникам, имеющим детей (до 10 лет) - не менее 3 календарных дней в году в удобное для работника время.
- по состоянию здоровья при наличии заключения ВКК до 30 календарных дней.

3.12. Привлечение работника к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

3.13. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать:

- а) в месяц – 12 часов
- б) в год – 120 часов

4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель гарантирует права работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности по условиям безопасности труда на рабочем месте, в соответствии с требованиями государственных стандартов, нормативных правовых актов, правил по безопасности и охране труда.

4.2. Политика работодателя в области безопасности и охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предотвращающих производственный травматизм.

4.3. В области безопасности и охраны труда работодатель обязуется:

1) обеспечивать профессиональную подготовку работников, необходимую для безопасного выполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

2) периодически организовывать (не реже одного раза в три года) обучение на курсах повышения квалификации в соответствующих организациях образования или учебу со своими преподавателями и специалистами и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей подразделений и ответственных лиц за обеспечение безопасности и охраны труда;

3) организовывать обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда;

4) организовывать за счет собственных средств периодические медицинские осмотры в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, не реже одного раза в год для определенной категории сотрудников;

5) обеспечивать безопасные условия труда;

6) оборудовать рабочие места, в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

7) создавать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечивать санитарно-бытовыми помещениями;

8) обеспечивать в помещениях установленные санитарными нормами температуру, естественное и искусственное освещение, а также вентиляцию;

9) обеспечивать средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, спецобувью в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, а также моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, в соответствии с нормами, установленными уполномоченным госорганом по труду;

10) проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

11) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;

12) обеспечивать обязательное, за счет средств работодателя, страхование ответственности за нанесение вреда здоровью и жизни работников при исполнении ими трудовых обязанностей;

13) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

В целях реализации политики в области безопасности и охраны труда:

- совместно с представителями уполномоченных государственных органов по труду проводит обследования условий и безопасности охраны труда на рабочих местах;
- принимает участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- совместно с профсоюзами организует контроль за состоянием условий и безопасности и охраны труда в подразделениях института.

4.4. Работодатель вправе отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда.

4.5. В случае нарушений требований безопасности и охране труда (отсутствие нормальной освещенности, нарушение работы вентиляции, низкая температура в помещениях и т.п.) технические инспекторы по БиОТ вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

4.6. Ежегодно составлять соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий, сроков их выполнения, ответственных лиц и источников финансирования, для чего выделять средства из всех источников финансирования в размере от 0,5% до 1,5% от фонда оплаты труда, а также от эксплуатационных расходов на содержание предприятия, которые ежегодно уточняются в Соглашении.

4.7. Административно-хозяйственная часть совместно с учебной частью, а также руководителями и профбюро подразделений проводят общий технический осмотр зданий и корпусов один раз в год (март-апрель) и составляют мероприятия по устранению выявленных недостатков, а также перед началом учебного года проводят проверку готовности к учебному году учебных корпусов. Составленные по результатам проверки акты предоставляются ректору и в профсоюзы.

4.8. Работодатель обязуется обеспечить вахты учебных корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости.

4.9. Работники, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными им Работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе межотраслевых или типовых инструкций по охране труда.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется устанавливать и выплачивать работникам заработную плату, доплаты, надбавки и компенсации в соответствии с Положением о заработной плате, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзами, оплачивать труд работников в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и результатов рейтинга, КТУ, КРi.

5.2 Работодатель устанавливает по согласованию с Профсоюзами университета рейтинговую и стимулирующую надбавки для ППС и сотрудников в соответствии с Положениями о рейтинге ППС, служб и отделов, а также университет устанавливает доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

2. Правила оплаты труда работников;
3. Соглашение по безопасности и охране труда;
4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами за счет средств работодателя;
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. Перечень должностей и работ, по которым ведется суммированный учет рабочего времени;
7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются договоры о полной индивидуальной материальной ответственности;
8. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности;
9. Перечень профессий, при которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя;
10. Перечень профессии работников, которым выдаются моющие и чистящие средства;
11. Количество календарных дней трудового отпуска.