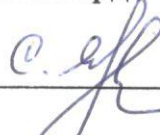



<p>Директор государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие» в муниципальном образовании город Салехард»</p> <p> С.А.Яр</p> <p>«04» июля 2018г.</p>	<p>Председатель Совета трудового коллектива государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие» в муниципальном образовании город Салехард»</p> <p> Т.А.Кульмаметова</p> <p>«01» июля 2018г.</p>
---	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие» в
муниципальном образовании город Салехард»

На период с «01» июля 2018г. по «31» июля 2021г.

Одобен (утвержден) на общем
собрании работников
государственного казенного учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних «Доверие»
в муниципальном образовании город Салехард»

«04» июля 2018г.

г. Салехард 2018г.

Коллективный договор

Государственное казенное учреждение Ямало-Ненецкого автономного округа «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие» в муниципальном образовании город Салехард»

На период с 01 июля 2018 года
по 31 июля 2021 года
(3 года)

1. Общая часть.
2. Трудовой договор.
3. Оплата труда и нормирование труда.
4. Охрана труда.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Гарантии и компенсации.
7. Изменение и дополнение коллективного договора.

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации и заключенный между работниками и работодателем в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Доверие» в муниципальном образовании город Салехард», (далее по тексту - Учреждение), в лице Председателя Совета трудового коллектива **Кульмаметовой Татьяны Александровны** и администрации Учреждения в лице директора **Яр Светланы Александровны**, именуемой далее «Работодатель», который представляет интересы учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен уполномоченными представителями обеих сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности «Работодатель» и «Работники» выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 июля 2018г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании)

организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот срок работники и руководство вновь созданного предприятия определяют свои позиции относительно действующего коллективного договора и вправе начать переговоры о его сохранении, изменении и (или) дополнении и заключении нового коллективного договора.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок от одного до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией Учреждения.

2.6. Трудовой договор с работником Учреждения может заключаться:

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

С учетом характера работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

При взаимном согласии сторон трудового правоотношения срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

С некоторыми категориями работников с учетом особенностей правового регулирования отдельных видов трудовых правоотношений в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, также может заключаться срочный трудовой договор, а именно:

- с проректорами образовательной организации высшего образования. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора (ст. 332 ТК РФ);
- срочный трудовой договор со спортсменом заключается работодателем по месту временной работы на период временного перевода (ст. 348.4 ТК РФ);
- с работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается срочный трудовой договор продолжительностью не менее трех лет (п. 9 ст. 22.2 Закона от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

Заключение срочного трудового договора по соглашению сторон в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ является правомерным, если такой договор заключен на основе добровольного волеизъявления работника и работодателя.

В срочном трудовом договоре в числе обязательных условий указываются:

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- срок (период) его действия.

Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на 5 лет, конкретный период его действия определяется характером работы.

При заключении срочного трудового договора момент окончания срока его действия может определяться:

- конкретной датой;
- истечением календарного срока действия трудового договора;
- действием или событием, например, таким как выход на работу основного работника, окончание сезона;
- соглашением о выполнении объема заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не смогли определить конкретной датой или увязать с конкретным сроком.

Соглашение о срочном характере трудового договора утрачивает силу, если:

- ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия;
- работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

При одновременном выполнении перечисленных условий договор считается заключенным на неопределенный срок. Впоследствии такой договор может быть расторгнут только на общих основаниях.

По общему правилу, продление срочного трудового договора не допускается.

Однако работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам при наличии одновременно следующих условий:

- от женщины получено письменное заявление о продлении срока трудового договора;
- представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

2.7. В трудовых договорах с работниками содержатся обязательные условия о месте работы, трудовой функции; дате начала работы, а в случае, если заключается срочный договор, то дополнительно указываются срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условиях оплаты труда; режиме рабочего времени и отдыха (в отношении работников, режим рабочего времени и отдыха которых отличается от общих правил, установленных у работодателя); гарантиях и компенсациях за работу во вредных и/или опасных условиях труда; характере работы (в отношении работников, характер работы которых имеет подвижной, разъездной, в пути, другой характер); условиях труда на рабочем месте; обязательном социальном страховании работников.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

«Работодатель» обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждения, условия коллективного договора;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников помещениями, инвентарем и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- Извещать работников Учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, рабочего плана, изменения штатного расписания.

«Работники» обязаны:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя; о происшедшем несчастном случае при исполнении должностных обязанностей;
- Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

Работникам Учреждения запрещается:

- Уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- Использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в личных целях;
- Приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в Учреждение или находится в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.11. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями.

2.12. 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.

2.13. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. В соответствии со статьей 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работающие на предприятии с момента его образования;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;

2.16. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до четырнадцати лет или ребенка – инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на оставление на работе при появлении вакансий.

3. Оплата труда и нормирование труда

3.1. Оплата труда работникам Учреждения производится на основании Постановления Правительства Ямало-ненецкого автономного округа от 29.12.2016 N 1253-П.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц безналично путём перечисления работникам на их банковский счет, указанный в заявлении, в срок:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца.
- за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выдается накануне такого дня.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель обязан, обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, санитарно - гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.2 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.2.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условия труда.

4.2.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда.

4.2.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

4.2.4. Обеспечить, согласно действующим нормам бесплатной выдачи сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**Приложение №2**)

4.2.5. Проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве.

4.2.6. Обеспечить предоставление достоверной отчётности об условиях труда, а также о производственном травматизме и профессиональной заболеваемости.

4.2.7. Организовать проведение за счет средств работодателя периодических медицинских

осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

4.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные для определенных категорий работников предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**Приложение №1**) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин в неделю. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации для отдельных категорий работников Учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени (учетный период не может превышать одного года). Среднемесячная норма устанавливается ежегодно приказами и распоряжениями по Учреждению.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю,
- для инвалидов I или II группы не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть установлены по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида в возрасте до

18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению с директором Учреждения. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со статьей 258 Трудового кодекса Российской Федерации. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 Трудового кодекса РФ.)

5.8. Режим рабочего времени:

5.8.1. В учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе для мужчин и составляет 40 часов в неделю.

Начало работы 08.30

Окончание работы 18.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с сокращенной продолжительностью рабочего времени для женщин 36 часов в неделю.

Начало работы 08.30

Окончание работы 18.00 – по понедельникам, 17.00 – в остальные дни.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.8.2. В Отделении профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Шурышкарском районе

График работы отделения:

понедельник – с 8.30 до 18.00, перерыв – с 12.30 до 14.00,

вторник, среда – с 8.30 до 20.00, без перерыва,

четверг, пятница – с 8.30 до 17.00, перерыв – с 12.30 до 14.00,

вторая суббота месяца – с 10.00 до 16.00,

выходной день – воскресенье.

5.8.3. В приемно-консультативном отделении

График работы отделения¹:

понедельник – с 8.30 до 18.00, перерыв – с 12.30 до 14.00,

вторник, среда – с 8.30 до 20.00, без перерыва, четверг, пятница – с 8.30 до 17.00, перерыв – с 12.30 до 14.00,

выходные дни – суббота, воскресенье.

5.8.4. В Отделении дневного пребывания

– График работы отделения:

с понедельника по пятницу – с 08.00 до 20.00,

вторая и третья суббота месяца – с 10.00 до 16.00,

выходной день – воскресенье.

5.8.5. В Отделении профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних «Салехард»

График работы отделения:

с понедельника по пятницу – с 08.30 до 20.00,

вторая и третья суббота месяца – с 10.00 до 16.00,

выходной день – воскресенье.

5.9. Время отдыха.

5.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка:

- перерыв для приема пищи и отдыха с 12.30 до 14.00;
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

5.10.1. Отпуска:

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам Учреждения предоставляются отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с (Приложение №3).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, которые составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения, утверждаемым директором не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в 2 года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом

¹ С учетом норм рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Также оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска работника и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска (ст.5 Закона ЯНАО от 16.12.2004. №89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»).

6.2. Работники, привлекаемые к исполнению государственных или общественных обязанностей, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности). Оплату за период работы по исполнению государственных или общественных обязанностей производит тот Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника.

6.3. Лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия, в соответствии со ст. 318 Трудового кодекса РФ. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за работников в течение четвертого, пятого, и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

Об увольнении по указанным причинам работник письменно под роспись уведомляется не менее чем за 2 месяца до срока увольнения. Администрация Учреждения обязана, при наличии вакантных ставок (должностей), предложить работнику другое рабочее место в соответствии с его образованием, специальностью и квалификацией. В случае отсутствия соответствующей должности может быть предложена другая менее квалифицированная и (или) нижеоплачиваемая должность. Предложение должно быть оформлено в письменном виде. В данной ситуации решение принимает работник или он продолжает работать на другой должности или с ним расторгается трудовой договор.

6.4. Гарантии и компенсации предоставляются лицам, работающим в организации, финансируемых за счет средств окружного бюджета только по основному месту работы, предоставляются на основании закона ЯНАО от 16.12.2004г №89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа».

7. Изменение и дополнение коллективного договора

7.1. Все изменения и дополнения настоящего коллективного договора должны оформляться в виде изменений (дополнений) и регистрироваться в установленном порядке. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в течение семи календарных дней провести коллективные переговоры по существу представления и принять решение в письменном виде.

7.2. Заключение трудового договора, изменение трудового договора и прекращение трудового договора производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (главы 11,12,13).

Директор государственного казенного учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Доверие» в муниципальном образовании город
Салехард»

_____ С.А. Яр

«___» _____ 2018г.

Председатель Совета трудового коллектива
государственного казенного учреждения Ямало-
Ненецкого автономного округа «Социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Доверие» в муниципальном образовании город
Салехард»

_____ Т.А. Кульмаметова

«___» _____ 2018г.

Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	При выполнении наружных работ зимой дополнительно:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1,5 лет
	Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 год
	Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
	Белье нательное утепленное	2 комплекта на 1 год
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
	Работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Примечания:

1. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.
2. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых выдается аэрозоль или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год.
3. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.
4. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в особом климатическом поясе, могут выдаваться:
 - жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок - "по поясам";
 - шапка-ушанка - 1 шт. на 3 года;
 - рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы - 1 пара на 2 года.

Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Должность	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Директор	12
2.	Заместитель директора по ВиРР	10
3.	Заведующие отделениями	5
4.	Специалист отдела кадров	3
5.	Юрисконсульт	5
6.	Заведующая хозяйством	5