

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «АВТОМОБИЛЬНЫЕ ДОРОГИ ЮГО-ВОСТОЧНОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА»

на 2024-2027 годы.

Комиссия по подготовке и заключению коллективного договора, образованная приказом работодателя от 02.04.2024 № 288 и решением профсоюзного комитета протокол от 28.02.2024 № 13 в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации, подписали настоящий Коллективный договор 31 мая 2024 года.

От Работодателя:

Исполняющий обязанности
генерального директора ГБУ
«Автомобильные дороги ЮВАО»



/С.В. Чесноков/

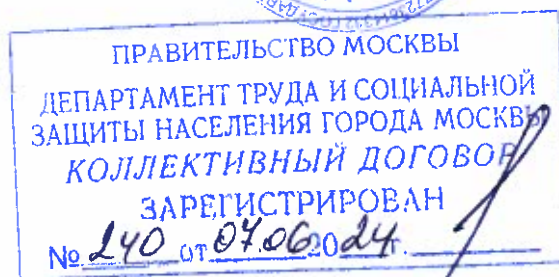
От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУ
«Автомобильные дороги ЮВАО»

 /Е.Н. Замчалова/

«31» мая 2024 года

Подпись  Замчаловой заверено



Москва, 2024 г.

1. Полномочия, права и обязанности сторон.

1.1. Генеральный директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа» (далее - **Учреждение**) или уполномоченное им лицо является полномочным представителем работодателя при заключении коллективного договора (далее - колдоговор). Генеральный директор Учреждения и иные лица, осуществляющие управленческие функции, в процессе трудовой деятельности представляют собой **Администрацию**.

1.2. Администрация признает первичную организацию Профсоюза муниципальных работников Москвы (первичная организация Профсоюза) в лице исполнительного органа – профсоюзного комитета первичной организации (далее - **Профком**) - представителем работников Учреждения, уполномочивших первичную организацию на заключение колдоговора, в области коллективных трудовых и обусловленных трудовым процессом иных социально-экономических отношений на основании положений ст. 25 ТК РФ и представителем индивидуальных трудовых прав и интересов членов профсоюза в соответствии с нормами ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями и дополнениями).

1.3. Стороны, подписавшие колдоговор, принимают на себя обязательства, принятые соответствующими сторонами в Генеральном, городском, отраслевом и окружном трехсторонними соглашениях.

1.4. Обеспечение повышения минимальных социальных гарантий, установленных настоящим колдоговором, осуществляется за счет всех поступлений на счет Учреждения - бюджетных, за оказание платных услуг, поступлений от спонсоров и других источников, не противоречащих законодательству.

1.5. Администрация признает, что первичная организация Профсоюза осуществляет свою деятельность на основании Устава Профсоюза Муниципальных Работников и принятых в соответствии с ним положений, проводит свою политику через выборных уполномоченных представителей, избираемых в соответствии с уставными нормами Профсоюза, руководствуется в своей деятельности нормами законодательства РФ и корпоративным правом.

1.6. Первичная профсоюзная организация Учреждения (далее - Профком) обязуется информировать генерального директора Учреждения в письменном виде об изменениях в избранных или назначенных в комиссии представителей работников в течение 3-х дней с момента события.

2. Общие положения.

2.1. Настоящий колдоговор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

2.2. Предметом настоящего колдоговора преимущественно являются дополнительные льготы и гарантии.

2.3. Действие настоящего колдоговора распространяется на всех работников Учреждения, уполномочивших Профком на его заключение, а также на освобожденных профсоюзных работников, непосредственно занятых в данном учреждении (ч. 3 ст. 375 ТК РФ; рекомендации МОТ от 29.06.1951 № 91 «О коллективных договорах»).

2.4. Настоящий коллективный договор не может быть изменен в одностороннем порядке. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта коллективного договора, она извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Все разногласия рассматриваются согласно нормам ТК РФ. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со ст. 8 ТК РФ, подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Сторона освобождается от ответственности по исполнению какого-либо пункта коллективного договора в соответствии с п. 1 ст. 416 и ст. 417 Гражданского кодекса РФ.

2.5. При изменениях законодательства, требующих приведения в соответствии с ним действующего колдоговора, на основании ч. 3 ст. 8 ТК РФ допускается принятие локального нормативного акта по согласованию с Профкомом.

2.6. Администрация и Профком вправе в любое время вносить предложения (проекты) о принятии или утверждении нормативных актов по труду и социально-экономическим проблемам развития организации. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 14 дней дать мотивированное заключение о признании или отказе. При отказе признать проект или необходимости внесения изменений и дополнений в колдоговор, вопрос решается в соответствии со ст. 44 ТК РФ. Разногласия по рассматриваемым вопросам разрешаются согласно действующего законодательства.

2.7. При структурной перестройке Учреждения, изменении штатного расписания, в колдоговор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, предусмотренным ТК РФ и иными законами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с генеральным директором Учреждения.

2.8. Настоящий колдоговор заключен до 31 мая 2027 г. и вступает в силу с момента подписания генеральным директором Учреждения и председателем Профкома или уполномоченными ими лицами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

2.9. Комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, разработки проекта и заключения колдоговора, имеет право продления его. Замена члена комиссии производится соответственно приказом по Учреждению и решением Профкома путем открытого голосования большинством голосов.

2.10. Профком имеет право потребовать, а Администрация не может отказаться от обязанности отчитаться о работе по обеспечению функционирования Учреждения в случаях задержек выплаты заработной платы и при вопросах о сокращении штата.

2.11. Стороны пришли к соглашению, что взаимные интересы, отраженные в колдоговоре, требуют обязательного выполнения всеми представителями, на которых распространяется действие колдоговора, всех условий и обязательств, предусмотренных Законом и настоящим колдоговором. В целях обеспечения выполнения указанных условий участники колдоговора обязуются соблюдать основные принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

2.12. Администрация обязуется:

- принимать все меры для сохранения и развития Учреждения, улучшения его финансового положения, для чего в своей деятельности по управлению будет придерживаться следующих принципов:

- обязательного соблюдения требования законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;

- оказывать поддержку работникам, в связи с призывом их на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации и заключением контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и воинской службе», либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- оказания поддержки работникам, желающим повысить свой профессиональный уровень;

- соблюдения прав Профкома в части учета мнения или согласования с ним принимаемых локальных нормативных актов;

- индексировать уровень заработной платы и социальные гарантии за счет всех источников;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов развития и структурных перестроек Учреждения.

2.13. Профком обязуется:

- способствовать развитию организации присущими Профсоюзу способами и средствами;
- осуществлять контролирующую функцию по направлениям, предусмотренным законодательством;
- разъяснять работникам трудовое законодательство, настоящий колдоговор и способствовать исполнению всех положений всеми сторонами;
- добиваться развития отрасли в рамках взаимодействия общероссийских Профсоюзов с Правительством.

2.14. Работники обязуются:

- выполнять качественно и своевременно обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, правила и инструкции по организации и режиму труда;
- сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе;
- не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности Учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об Учреждении и/или его работниках;
- активно повышать эффективность производства, в том числе и путем развития личного профессионального мастерства, способствовать росту значимости Учреждения для населения.

2.15. Администрация и Профком признают взаимную заинтересованность в подготовке компетентных представителей обеих сторон. С этой целью Администрация обязуется:

- обеспечить сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства;
- освобождать от работы с сохранением средней заработной платы и выплатой командировочных расходов членам Профсоюза, избранных для представительства работников в вышестоящей организации.

3.Трудовой Договор.

3.1. Трудовой договор заключается в порядке и на основаниях, прописанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) и иных правовых актах, регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

3.2. Передача Учреждения по подчиненности не прекращает действия настоящего колдоговора, а также трудовых договоров (ст. 75 ТК РФ).

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе Администрации, за исключением случаев увольнения за противоправные действия, производится только после согласования с Профкомом (п. 1 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.4. Увольнение, произведенное с нарушением ТК РФ и настоящего колдоговора, опротестовывается в порядке, предусмотренном законодательством в соответствии с п. 11.6 настоящего колдоговора.

3.5. Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата, предварительно рассматриваются работодателем с участием Профкома.

3.6. При необходимости массового сокращения, в течение 7 (семи) дней создается согласительная комиссия из 10 (десяти) человек.

При невозможности решения вопроса согласительной комиссией вопрос переносится на уровень выше (*район, город, округ, область, отрасль*).

3.7. Правила приема и увольнения работников, регулируются ТК РФ иными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения в Российской Федерации.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Администрация обязана ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, действующим коллективным договором.

3.9. В Учреждении при необходимости может применяться дистанционная (удаленная) работа. Введение дистанционной (удаленной) работы регулируется гл. 49.1 Трудового кодекса РФ.

4. Обеспечение занятости.

4.1. Администрация обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также включать представителя профкома в комиссию по проведению этих мероприятий.

Информация о возможном массовом увольнении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

Стороны договорились, что массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными Московским трехсторонним соглашением на соответствующий период.

4.2. Профком гарантирует правовую информацию сокращаемым работникам, перечисленным в п. 4.3. колдоговора, консультативную помощь в трудоустройстве.

4.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, имеют следующие категории работников:

- один из членов семьи, если оба работают в данном Учреждении,
- лица, проработавшие в Учреждении более 10 лет.

4.4. Получившим извещение о сокращении, предоставляется 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка и 4 часа в неделю без сохранения заработка для поиска новой работы.

4.5. Администрация гарантирует сокращаемым работникам:

4.5.1. при увольнении выплату однократно дополнительно:

- проработавшим более 10 лет - 1 оклада,
- свыше 5 лет – 0,5 оклада,

4.5.2. При увольнении работника предпенсионного возраста проработавшего в Учреждении более 10 лет выплачивать ему пособие в размере 4 (четыре) тысячи рублей в виде материальной помощи в течение 6 (шести) месяцев, либо до трудоустройства.

4.6. Для предупреждения безработицы при необходимости увольнения по сокращению, стороны договорились:

- переводить работников подразделения, с согласия общего собрания всех работающих в нем, на режим неполного рабочего времени до 6 (шести) месяцев;

- прекращать практику совместительства, совмещения, сверхурочных работ;

- шире использовать предоставление отпусков без сохранения заработной платы по желанию работников.

4.7. Заработная плата лиц, подлежащих сокращению, не может быть уменьшена по инициативе Администрации, и увеличивается на тех же основаниях, что и остальным работникам.

4.8. Пенсионерам, впервые уволившимся в связи с уходом на пенсию и проработавшим в Учреждении более 5 (пяти) лет, выплачивать выходное пособие в размере – 1 оклада.

5. Рабочее время.

5.1. Режим работы Учреждения определяется решением вышестоящих органов управления или органов власти территории, структурных подразделений - приказом по Учреждению, режим работы работников и продолжительность рабочего времени - согласно ТК РФ и иных правовых актов, регулирующих трудовые отношения в Российской, а также в Правилах внутреннего трудового распорядка, действующего в Учреждении, утвержденных генеральным директором Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать установленного законодательством.

5.3. Для работников следующих категорий устанавливается сокращенная (льготная) рабочая неделя с доплатой до среднего заработка за счет Учреждения:

- до 4 часов для лиц, частично утративших трудоспособность в связи с профессиональным заболеванием или производственной травмой.

5.4. Для работников, занятых на работах, где невозможно соблюдение недельной нормы часов, устанавливается суммированный учет рабочего

времени за месяц работы (ст. 104 ТК РФ). Норма часов не может превышать установленную законодательством для соответствующей категории работников. Графики сменности составляются Администрацией с учетом, по возможности, личного желания работника, утверждаются по согласованию с профкомом (ст. 103 ТК РФ) и доводятся до сведения работника не позднее месяца до введения их в действие.

5.5. Руководители структурных подразделений (Администрация) имеют право при необходимости или по просьбе работника вводить скользящий график работы, если это не влияет на качество труда и режим работы учреждения (ст. 102 ТК РФ).

6. Оплата труда.

6.1. Оплата производится на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа», принятого на основании действующего законодательства, утвержденного генеральным директором Учреждения и согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.2. Профсоюз гарантирует контролирование и бесплатное консультирование членов профсоюза по всем вопросам заработной платы.

6.3. Администрация гарантирует возможность получения в отделе персонала, планово-экономическом отделе представителям работников, уполномоченным решением Профкома, любой информации по вопросам правильности начисления заработной платы работников, уполномочивших Профком в соответствии с п. 2.3. колдоговора.

Уполномоченный представитель гарантирует соблюдение требований, установленных законодательством, к информации, составляющей персональные данные работника.

7. Время отдыха.

7.1. Рабочее время и время отдыха определяется согласно действующему трудовому законодательству, а также Правилам внутреннего трудового распорядка, действующих в Учреждении.

7.2. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что перерыв для отдыха и приема пищи может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного

года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Перенос отпуска допускается по основаниям, предусмотренным ст. 124 ТК РФ или по личному заявлению работника с указанием уважительной причины.

7.4. Супругам, родителям предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

7.5. Работникам устанавливаются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (сверх основного 28-ми дневного, предусмотренных действующим законодательством):

- всем работникам для прохождения медицинских обследований на основании заявления при наличии впоследствии подтверждающего документа из медицинского учреждения, не имеющим за 1 год случаев временной нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства при наличии подтверждающего медицинского документа до достижения ими возраста 18 лет на основании заявления – 5 календарных дней помимо дней предусмотренных Социальным фондом России;

- работникам, совмещающим работу с учебой при наличии документа подтверждающего обучение из образовательного учреждения на основании заявления – до 5 календарных дней 2 раза в год;

Все вышеперечисленные заявления сдаются в Профком для дальнейшего ходатайства перед Администрацией Учреждения.

Не предоставление всех вышеперечисленных подтверждающих документов, является основанием для непредоставления дополнительных отпусков.

Дополнительный отпуск устанавливается приказом администрации, согласовываемым с Профкомом (ст. 8 ТК РФ).

7.6. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами, имеет право на дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при наличии следующих обстоятельств:

- свадьба работника - до 3 календарных дней,
- рождение, усыновление ребенка - до 3 календарных дней,
- свадьба близких родственников - 1 календарный день,
- смерть близких родственников - до 3 календарных дней,
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (родителям первоклассника) - 1 календарный день,
- для проводов детей в армию - 1 календарный день,
- для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день,
- для помощи в организации похорон работника учреждения - 1 календарный день.

Отпуск предоставляется по личному заявлению на основании подлинного документа о событии или его копии. При не предоставлении подтверждающего документа дополнительный отпуск не оплачивается. Личные заявления сдаются в Отдел персонала или Профком для

дальнейшего рассмотрения. Дополнительный отпуск устанавливается приказом Администрации, согласовываемым с Профкомом (ст. 8 ТК РФ).

7.7. Председателю и членам Профкома за счет Учреждения предоставляется дополнительный отпуск - 1 календарный день сверх предусмотренных п. 7.5. и 7.6. колдоговора.

8. Нормы труда.

8.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Администрацией с учетом мнения Профкома (ст. 162 ТК РФ) после реализации организационно-технических мероприятий, повышающих производительность труда, либо в связи с изменением штатного расписания, но по инициативе Администрации не чаще 2 раз в год. Внеочередной пересмотр может быть только при выявлении в ходе проведения специальной оценки условий труда необоснованных норм труда.

8.2. Штатное расписание в Учреждении устанавливается на основании норм труда, которые не противоречат Трудовому кодексу РФ и утверждаются генеральным директором Учреждения при участии Первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.3. Администрация имеет право потребовать от работника отчет о проделанной работе в случаях, когда это необходимо для учета и проверки фактически выполняемой работы.

8.4. Администрация обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в дополнительном профессиональном образовании, при наличии в этом производственной необходимости в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию. (ТК РФ, Закон «Об образовании».)

Действие пункта распространяется на всех работников Учреждения.

8.5. Работник, которому произведена оплата, обязуется отработать в Учреждении с момента окончания учебы не менее:

- 3 лет при обучении новой профессии,
- 2 лет при повышении квалификации,

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, указанного в п. 8.5. колдоговора или обусловленного трудовым договором, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем (оплата учебы, командировочных расходов), исчисленные пропорционально оставшемуся неотработанному времени.

9. Охрана труда.

9.1. Администрация обязуется обеспечивать (ст. 212 ТК РФ):

- соответствие состояния материально-технической базы технической документации или СанПиНам;
- индивидуальными средствами защиты нуждающихся в них согласно Перечня профессий и должностей, имеющих право на получение

бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- обучение, инструктаж и проверку знаний норм, правил и инструкций по технике безопасности (ст. 212, 225 ТК РФ);

- специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) в структурных подразделениях учреждения;

- работу уполномоченных по охране труда Профкома и совместных комиссий по охране труда, не реже 2 (двух) раз в год рассматривать вопросы их работы на совместных заседаниях Администрации и Профкома;

- выполнение иных требований законодательства по охране труда, обязательных к исполнению.

9.2. Администрация проводит мероприятия для создания здоровых и безопасных условий труда предусмотренные настоящим колдоговором и Соглашением по охране труда.

9.3. Администрация совместно с Профкомом разрабатывает Соглашение по охране труда в соответствии с запланированными мероприятиями и осуществляет их финансирование в соответствии с федеральным и городским законодательством по охране труда, а также в соответствии с едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями Московского трехстороннего и отраслевыми соглашениями.

9.4. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать правила техники безопасности,

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;

- соблюдать правила дорожного движения при работе связанной с управлением транспортным средством и работой на проезжей части;

- соблюдать технологию выполнения работ при выполнении своих должностных обязанностей;

- немедленно ставить в известность непосредственного руководителя или ответственного по технике безопасности о нарушениях правил охраны труда и техники безопасности, ставящих под угрозу здоровье и жизнь людей;

- выполнять иные требования и соблюдать нормы, установленные законодательными и иными нормативными актами.

9.5. Работник имеет право отказаться от поручаемой работы, если она угрожает его здоровью или работоспособности вследствие нарушения работодателем установленных законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативных требований к условиям работы, несоблюдения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами защиты, обязательными по технике безопасности (отсутствие отопления со снижением температуры воздуха на 10 и более градусов от нормативной; отсутствие освещения в подвальных и полуподвальных помещениях; выезд «на линию» на неисправном транспорте; выполнение работ на неисправном оборудовании).

В остальных случаях отказ возможен только после консультации с уполномоченным по технике безопасности (полномочным представителем Администрации или инспектором по охране труда) и с предварительным (не

позднее чем за 2 часа) письменным уведомлением непосредственного руководителя работ. Ответственность несет лицо, подтвердившее правомочность отказа работника от выполнения данного вида работ.

На период простоя за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 234 ТК РФ).

9.6. При полном отсутствии вины пострадавшего в том числе алкогольного и наркотического опьянения от трудового увечья, при условии соблюдения установленных требований и правил техники безопасности, ему выплачивается, помимо установленного законодательством, единовременное пособие в размере 2 (двух) минимальных заработных плат, установленных в городе Москве.

9.7. Профком защищает интересы членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на работе или получивших профзаболевание, а также членов их семей на основании полномочий, представленных ст. 352 ТК РФ, ст. 42, 43, 46 Гражданского процессуального кодекса РФ.

9.8. Администрация обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, в случаях:

- смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания семье в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве;

- трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

9.9. Администрация совместно с Профкомом создает специальную комиссию, которая рассматривает результаты расследования несчастного случая на производстве (особенно с летальным исходом) для принятия решений направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

9.10. Совместно с Администрацией профком создает постоянно-действующую комиссию по охране труда для выявления недостатков в работе в области охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

9.11. Профсоюз осуществляет профсоюзный общественный контроль за исполнением Администрацией мероприятий по охране труда, принятых в договоре, в соответствии со ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10. Социальное партнерство.

10.1. Администрация совместно с Профкомом при необходимости создает комиссию по социально-трудовым спорам для совместного участия

в рассмотрении жалоб и споров работников по социальным и трудовым вопросам.

10.2. Администрация совместно с Профкомом организывает конкурсы направленные на повышение профессионального мастерства для поднятия престижа Учреждения и работников, а также творческие конкурсы, направленные на всестороннее развитие личности работников Учреждения и членов их семей. В связи с чем создается двухсторонняя комиссия для осуществления оценки результатов конкурса.

10.3. При участии работника Учреждения в различного вида конкурсах, турнирах, соревнованиях и других общественных и спортивных мероприятиях инициированных и организованных Учреждением и Профсоюзной организацией, может выплачиваться разовая премия согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа».

10.4. По ходатайству Профсоюзной организации Администрация может оказывать материальную помощь работникам Учреждения на оплату медицинских услуг и дорогостоящих медикаментов при наличии подтверждающих документов.

10.5. Совместно с Профсоюзной организацией Администрация организывает совместные экскурсионные и другие культурно-массовые поездки для работников Учреждения и членов их семей.

10.6. При совместном участии обе стороны договорились, что будут всесторонне развивать спортивно-оздоровительное движение и разрабатывать в Учреждении мероприятия этого направления, а также принимать совместное участие в спортивных соревнованиях, спартакиадах и эстафетах разного уровня.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

11.1. Представитель Профкома присутствует на всех производственных совещаниях с правом совещательного голоса.

11.2. Администрация обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации в интересах развития социального партнерства (ст. 23 и 25 ТК РФ) путем:

11.2.1. Представления Профсоюза как социального партнера:

- обязательным ознакомлением всех поступающих на работу с наличием в учреждении Профсоюза;
- представления колдоговора как документа, разработанного совместно с Профсоюзом.

11.2.2. Обязательного включения представителя профсоюзной организации (по согласованию с Профкомом) в комиссию:

- по аттестации на производстве;
- при расследовании несчастных случаев на производстве;
- по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях;

- подведению итогов всевозможных конкурсов и подведения итогов награждения.

11.2.3. Вменение в обязанность должностным лицам Учреждения и руководителям структурных подразделений должного исполнения норм по обеспечению деятельности Профсоюза.

11.3. Администрация в интересах социального партнерства:

- бесплатно и беспрепятственно предоставляет уполномоченным лицам Профсоюза необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- производит для первичной организации за счет Учреждения подписку на периодические издания, согласно поданного Профкомом списка;

- своевременно предоставляет проекты локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения или по согласованию с Профкомом;

- предоставляет (знакомит) уполномоченным Профкомом членам Профсоюза планы развития и/или реорганизации Учреждения до издания соответствующих приказов.

11.4. Администрация ознакомлена и обязуется соблюдать права профсоюза, предусмотренные ст. 8, 31, 32, 53, 195, 370, 371, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.5. Профком обязуется информировать работников Учреждения об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза в случаях, связанных с трудовыми отношениями и вытекающими из них иными.

11.6. Профком обязан опротестовать управленческое решение, касающееся члена профсоюза, если оно противоречит положениям колдоговора и представляет его интересы в переговорах с Администрацией, а при ходатайстве непосредственно об оказании юридической помощи - в суде.

11.7. В случае издания локального нормативного акта, противоречащего положениям колдоговора или изданным во исполнение его приказам, по обращению председателя Профкома Администрация приостанавливает исполнение действия приказа до рассмотрения на комиссии.

11.8. Председателю Профкома, членам Профкома и другим заинтересованным работникам Учреждения предоставляется время для работы, связанной с социально-экономической защитой работников и посещения различных семинаров и других видов обучения с сохранением среднего заработка. Основанием является обращение Профкома на имя генерального директора Учреждения с указанием причины и необходимого времени. Предоставление времени не уменьшает размера любых денежных выплат, начисляемых, как работнику организации (ст. 375 ТК РФ).

11.9. Профком выделяет от 3 до 15 тысяч рублей из средств профбюджета для оказания материальной помощи членам профсоюза на основании личного заявления работника на имя председателя профсоюзной

организации по утвержденной форме с предоставлением подтверждающих документов в случаях:

- юбилея (50;55;60....лет) работника проработавшего в Учреждении более 3 (трех) месяцев;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с длительной болезнью близкого родственника;
- в случае законного вступления в брак;
- рождения детей или внуков у работника Учреждения;
- смерти близкого родственника;
- кражи или хищения имущества работника, происшедшее во время выполнения производственного задания или общественного поручения;
- организации похорон работника Учреждения;
- поступления ребенка работника в 1-й класс;
- в связи с наступлением нового учебного года при поступлении ребенка в высшее и среднее профессиональное зведение;
- социально-нуждающимся (многодетным родителям, родителям имеющим ребенка-инвалида) при наступлении нового учебного года.
- многодетным родителям, родителям имеющим ребенка-инвалида при наступлении празднования Нового года,
- убытков вызванных стихийными бедствиями и другими чрезвычайными обстоятельствами;
- переезда работника на другое место жительства;
- покупки путевки за счет собственных средств на санаторно-курортное лечение или семейный отдых в том числе и детские лагеря отдыха;
- в других случаях по решению Профкома.

11.10. На основании имеющихся личных заявлений членов профсоюза и не членов профсоюза Администрация обязуется (ч. 5 и 6 ст. 377 ТК РФ) отчислять профсоюзные взносы на счет Профкома в централизованном порядке в соответствии с п. 4 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» из заработной платы и перечислять в течение 3 (трех) банковских дней от дня выдачи зарплаты.

11.11. В Учреждении устанавливается единый процент перечисления средств от членов профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы. Под термином «начисленная заработная плата» в настоящем колдоговоре понимаются вознаграждения за труд и иные поощрительные и стимулирующие выплаты, которые предусмотрены действующим Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа».

11.12. Администрация обязуется не реже одного раза в месяц отчислять денежные средства Первичной профсоюзной организации Учреждения на организацию запланированных культурно-просветительских, физкультурных и оздоровительных мероприятий в размере 0,3% от фактически сложившегося за текущий месяц фонда оплаты

труда. Планирование и расходование профсоюзных средств в этой части профсоюзного бюджета производится согласно ежегодного плана мероприятий, который утверждается двухсторонней комиссией созданной из представителей Администрации и представителей Профкома.

12. Молодежное движение.

12.1. В области реализации молодежной политики, стороны договорились:

12.1.1. Создать в Учреждении Молодежный совет из молодых работников и специалистов возраст, которых не достиг 36 лет.

12.1.2. Молодежный Совет разрабатывает собственное Положение и предоставляет его на рассмотрение Администрации и Профкома.

12.2. Со стороны Профсоюзной организации председатель Молодежного совета должен быть включен в состав Профкома.

12.3. Председатель Молодежного совета избирается на общем собрании Молодежного совета и принимает участие в разработке планов мероприятий Профкома и Администрации, а также может предлагать свой план мероприятий.

12.4. Стороны договорились, об обязательном участии представителей Молодежного совета в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, по трудовым спорам, по охране труда, по награждению, а также проводить работу по вовлечению молодежи в активную общественную жизнь Учреждения.

12.5. По ходатайству Профкома предоставлять работающей молодежи возможность подготовки и дополнительного профессионального образования.

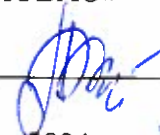
12.6. Предоставлять одному из молодых родителей (до 36 лет) при условии, если оба они работают в Учреждении, состоят в законном браке и имеют двух и более несовершеннолетних детей (по их заявлению) один свободный день (в квартал) от работы- с сохранением заработной платы.

Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

1. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора коллективного договора ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО» на 2024-2027 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ «Автомобильные
дороги ЮВАО»

 /Е.Н. Замчалова/

«31» мая 2024 года

Принято общим собранием трудового коллектива
по условиям обсуждения коллективного договора
(изменений и дополнений) на 2024-2027 гг.
Протокол № 30-1 от «08» мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Исполняющий обязанности
генерального директора ГБУ
«Автомобильные дороги ЮВАО»

 /С.В. Чесноков/

«31» мая 2024 года

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по несогласованным вопросам коллективного договора коллективного договора ГБУ
«Автомобильные дороги ЮВАО» на 2024-2027 годы.

В ходе коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора
ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО» на 2024-2027 годы, согласно протоколу от
08.05.2024 № 2, сторонами не было достигнуто согласие по следующим вопросам:

№ п/п	№№ Пунктов (подпунктов), разделов	ПРЕДЛОЖЕНИЕ стороны работников	ПРЕДЛОЖЕНИЕ стороны работодателя	Обоснование
1	пункт 4, указанный в Выписке из протокола № 17 от 18.03.2024	Изменить п. 2.4, изложив его в новой редакции: «2.4. Настоящий коллективный договор, как и локально-нормативные акты содержащие в себе нормы оплаты труда (Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа»), нормы трудового распорядка (Правила внутреннего трудового распорядка), нормы охраны труда (Соглашение по охране труда, План мероприятий по охране труда), которые оформляются, в том же порядке, что и КД (прошиваются, пронумеровываются и скрепляются подписью генерального директора и печатью), вводятся в действие приказом генерального директора) не могут быть изменены в одностороннем порядке, а также разрабатываются и утверждаются при непосредственном участии профсоюзной организации Учреждения (Профком), в случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта, эта сторона извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Разногласия рассматриваются согласно, норм труда ТК РФ. Далее по тексту.»	Изменить п. 2.4, изложив его в новой редакции: «2.4. Настоящий коллективный договор не может быть изменен в одностороннем порядке. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта коллективного договора, она извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Все разногласия рассматриваются согласно нормам ТК РФ. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со ст. 8 ТК РФ, подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Сторона освобождается от ответственности по исполнению какого-либо пункта коллективного договора в соответствии с п. 1 ст. 416 и ст. 417 Гражданского кодекса РФ.»	

2	Пункты 1 и 3, указанные в Выписке из протокола № 17 от 18.03.2024	1. Внести изменения (дополнения) в коллективный договор на 2024-2027гг (далее КД) согласно, приложения №1 к данному протоколу. 3. Внести изменения в коллективный договор на 2024-2027гг., исключив из приложений к настоящему договору приложения: -№1 Правила внутреннего трудового распорядка -№2 Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа» -№3 Соглашение по охране труда	Без замечаний	
3	Пункты 2, 5 и 8, указанные в Выписке из протокола № 17 от 18.03.2024	2. Пункт 2.12. изложить в новой редакции, дополнив его: -оказывать всестороннюю поддержку сотрудникам (в том числе оказание материальной помощи в денежном выражении) в связи с призывом на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации и заключением контракта о прохождении военной службы в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и воинской службе», либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации» и временно приостановившим трудовую деятельность в Учреждении. Материальная помощь носит единовременный характер и может быть оказана более одного раза в год. Размер материальной помощи устанавливается в зависимости от финансового состояния Учреждения, но не может быть ниже чем 50 тыс.рублей. Выплата материальной помощи производится на основании служебной записки или Ходатайства в том числе и членами Профкома. 5. Дополнить гл.7 Время отдыха: п.7.5. - Предоставить сотрудникам проходящим вакцинацию (ревакцинацию) 1 день выходной день с сохранением заработной платы. При наличии впоследствии подтверждающих документов согласно, заявления. 8. Дополнить п. 10.5 (после основного текста) - а также оказывать материальную помощь 1 раз в год в размере 1 оклада сотрудникам, воспитывающим ребенка с особенностями в развитии (ребенка-инвалида) при наличии подтверждающих медицинских документов согласно, заявления.	Исключить	Бюджетное учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами и уставом (п. 2 ст. 9.2 Закона № 7-ФЗ). Финансовое обеспечение деятельности ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО» осуществляется посредством предоставления из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий, предоставленных в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации. В связи с отсутствием денежных средств от приносящей доход деятельности, указанные пункты приведут к дополнительной финансовой нагрузке ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО».
4	Пункты 6 и 7, указанные в Выписке из протокола № 17 от 18.03.2024	6. Дополнить гл. 8 Нормы труда: п. 8.6 – В Учреждение вводится понятие - Наставничество, основные понятия и принцип работы по которому изложены в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа» п.5.18. 7. Дополнить гл. 8 Нормы труда:	Исключить	Дублирование одинаковых понятий в различных локальных нормативных актах Учреждения, считаем нецелесообразно. Указанные пункты содержатся в Положении об оплате труда и материальном стимулировании, которые утверждены работодателем и согласованы профсоюзным

		п. 8.7 – В Учреждение вводится понятие – Работа в режиме «удаленной работы» основные принципы работы, которой изложены в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автомобильные дороги Юго-Восточного административного округа» п.2.11.		комитетом.
--	--	---	--	------------

После обсуждений, стороны договорились принять редакцию Работодателя.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО»

 /Е.Н. Замчалова/

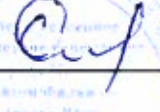
«31» мая 2024 года

Вручил руки Е.Н. Замчалова
Наставник отдела
М.А. Педриш



От Работодателя:

Исполняющий обязанности генерального директора ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО»

 /С.В. Чесноков/

«31» мая 2024 года



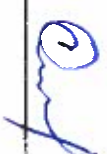
ПРОШУ, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЮ

НА 19 (девятнадцати) ЛИСТАХ

Исполняющий обязанности

генерального директора

ГБУ «Автомобильные дороги ЮВАО»



С.В. Чесноков

