**Макет коллективного договора**

**для учреждений высшего образования**

**2019 г.**

# Одобрен на общем собрании трудового коллектива

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Между администрацией и профсоюзным комитетом ..........................................................................................................**

**на ....................... годы**

На основании решения общего собрания трудового коллектива подписали:

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель**  ректор | **Представитель работников**  Председатель профсоюзного комитета |
| (Ф.И.О.) | (Ф.И.О.) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |
| **При подписании коллективного договора присутствовали**: | |
| **Представители работодателя**  **1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Представители работников**  **1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

**Ташкент - 2019**

**I. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее «Договор»), заключенный между администрацией и профсоюзным комитетом ................................... (далее «.................»), являющийся нормативным актом, регулирующим трудовые, социально - экономические, профессиональные отношения и гарантирующий защиту социально-экономических прав и льгот работников, разработан в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым Кодексом Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «О занятости населения», «Об охране труда», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О социальном партнерстве», «Об образовании», Национальной программой по подготовке кадров а также Генеральным соглашением между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово–промышленной палатой Республики Узбекистан по социально-экономическим вопросам на 2017-2019 годы, отраслевым соглашением между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры и Министерством высшего и среднего - специального образования Республики Узбекистан на 2018-2020 годы и другими нормативно-правовыми документами.
2. Сторонами настоящего **Договора** являются:

- **Работодатель** – ректор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- **работники** – председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Договор** вступает в силу со дня подписания и до ............................ По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.
2. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех работников **Университет**, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

В случаях, предусмотренных настоящим **Договором**, отдельные его положения распространяются также:

* на членов семьи работника;
* на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
* на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного;
* на штатных работников профсоюзного комитета;
* на лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;
* на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1. При составлении договора стороны опираются на Отраслевое соглашение и коллективный договор Республиканского совета профсоюза работников образования, науки и культуры. Изменения и дополнения в **Договор** вносятся по соглашению сторон.
2. **Работодатель** обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, всех работников **Университета**, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнение условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).
3. Поступивший на работу в **Университет** работник проходит собеседование с председателем профсоюзного комитета.
4. Согласно статье 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан профсоюзы осуществляют контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. Представители профсоюзного комитета Университета осуществляют свою деятельность в отношении указанного вопроса с этой точки зрения.
5. В целях предотвращения нарушений трудового законодательства и упорядочения трудовых отношений стороны организуют семинары и беседы для работников и студентов Университета с привлечением представителей вышестоящих профсоюзных органов, уполномоченных организаций и учреждений.
6. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на Университетх и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 г. за № 196) в целях настоящего **Договора**, следующие категории работников признаются **Представителями трудящихся**:

а) члены профсоюзного комитета;

б) уполномоченные по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам.

1. Дополнительные льготы в сфере труда для членов органа, представляющего работников устанавливаются согласно статья 25 Трудового кодекса Республики Узбекистан
2. Представители профсоюзного комитета включаютсяв состав комиссии по аттестации работников Университета.

**II. производственно - экономическая деятельность**

1. Стороны отмечая взаимную заинтересованность в улучшении материального и правового состояния работников Университета, считают необходимым объединить усилия работников и работодателя в целях обеспечения согласования социально-экономических интересов путем воплощения прав, предоставленных законодательными и иными нормативными актами и выполнения обязательств предусмотренных настоящим Договором.
2. Стороны признают, что добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей является основой благосостояния работников.
3. **Принимая во внимание вышесказанное Работатодатель** обязуется

а) добиваться успешной деятельности Университета, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональное мастерство работников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами;

в) создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

г) систематически информировать трудовой коллектив о финансовом положении и использовании прибыли Университета;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение другим профессиям в Университете, а при необходимости в соответствующих образовательных учреждениях

1. **Профсоюзный комитет** обязуется:

а) представительствовать от имени работников при решении социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических вопросов;

б) способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

в)вносить предложения **ректору Университета** по совершенствованию форм и систем оплаты труда, управлению **Университетом,** ведению коллективных переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов, а также программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

г) участвовать в реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества.

1. **Работники** обязуются:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы **ректора Университета;**

б) соблюдать установленный режим работы, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

в)способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по работе.

д) при наличии соответствующего акта Президента Республики Узбекистан или решения Кабинета Министров Республики Узбекистан участвовать в целевых всенародных хашарах, проводимых в преддверии праздников «Навруз» и «Мустакиллик».

1. В соответствии с «Положением о надомном труде», утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 4 от 11 января 2006 года) нормативные положения настоящего договора, касающиеся продолжительности рабочей недели ( пункт 4.1), размеров повышенной оплаты за работу в ночное время и в вечернюю смену (подпункт 5.12.1), размеров повышенной оплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни ( подпункт 5.12.2) не распространяются на надомников.
2. Необходимо создавать условия для эффективной организации надомного труда, предусматривающие предоставление и техническое обслуживание необходимого оборудования, обеспечение инструментами, принадлежностями, материалами и полуфабрикатами, обязательное обучение надомников правилам техники безопасности.

**III. Трудовой договор. Гарантии занятости.**

1. Трудовые отношения между работником и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, в том числе отраслевым соглашением и настоящим **Договором.**
2. Прием на работу преподавателей и профессоров осуществляется на основе Положения «О порядке приема на работу в высшие учебные заведения преподавателей на конкурсной основе», утвержденного постановлением Кабинетом Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 2006 года № 20.

Прием на работу преподавателей и профессоров- пенсионеров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан. Обеспечивается полная занятость работников в соответствии со специальностью, квалификацией и трудовым договором.

1. **Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль за состоянием занятости населения и соблюдением законодательства о занятости населения на **Предприятии.** *(Ст.8 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
2. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев предусмотренных статьей 101 Трудового кодекса Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

Согласие профсоюзного комитета не требуется пр прекращунии трудового договора по инициативе работодателя:

* в связи с ликвидацией Университета;
* с ректором Университета по любому из снований, предусмотренных в части второй статьи 100 Трудового кодекса;
* Письменное предписание по данному вопросу должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора, рассматривается **Профсоюзным комитетом** на основе “Порядка рассмотрения в профсоюзном органе представления работодателя”, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №2-11 от 19 апреля 2016 года.

1. При обсуждении в **Профсоюзном комитете** представления о даче согласия на прекращение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно быть обеспечено личное участие самого работника (за исключением случаев отказа работника от участия в обсуждении либо его неявки без уважительных причин).
2. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется в Университете**.**
3. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и **Работодателем.** Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе.
4. Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе работника считаются:

- необходимость ухода за больным членом семьи;

- финансовые трудности;

- возникновение на прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

1. Работник может быть временно переведен, без его согласия, на другую работу по инициативе **ректора** в связи с производственной необходимостью и простоем.
2. Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе **Работодателя** может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

-с периодом временного отсутствия другого работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность);

-с необходимостью предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

1. Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем - на все время простоя. И в том и в другом случае срок перевода по инициативе работодателя на временную работу устанавливается согласно законодательным и другим нормативным актам.
2. Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя.
3. И в том и в другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе работодателя не может превышать 60 дней в течение года (ратифицированная Республикой Узбекистан 29 Конвенция Международной Организации Труда (МОТ)).
4. Оплата труда при временном переводе работника на другую работу по инициативе **Работодателя** производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы. Работодатель не вправе ни при каких условиях переводить работника на другую работу, если она не подходит ему по состоянию здоровья.
5. **Работодатель** обязуется представить соответствующему профсоюзному комитету не менее чем за два месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. **Работодатель,** также не позднее, чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.
6. **Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение численности.
7. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

а) ограничение количества совместителей, временных работников, запрещение совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам гражданско-правового характера;

б) предоставление работнику краткосрочных отпусков по его желанию без сохранения заработной платы;

в) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения;

г) предоставление инвалидам, лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, получившим уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, право отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета один день в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время (исключение составляют основания, предусмотренные 3,4 пунктами второй части статьи 100 Трудового кодекса);

д) другие предложения по трудоустройству и меры, направленные на смягчение последствий высвобождения работников.

1. При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, указанных в частях первой и второй статьи 103 Трудового кодекса Республики Узбекистан.
2. Случае если работники в соответствии с частями первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан не обладают преимущественным правом оставления на работе, то учитываются следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

а) наличие инвалидности;

б) наличие у одинокой матери-работницы детей, не достигших 14 лет.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

1. В Университете принимается следующая продолжителньость рабочей недели:

а) для преподавателей и профессоров - 36 часов;

б) для работников нормальных условий – 40 часов;

в) для работников, являющихся инвалидами I и II-групп -36 часов;

г) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов.

1. Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных статья 229 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) болезнь одного из членов семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) профилактическое лечение.

1. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и **Работодателем**. Оплата труда за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или норме выработки, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.
2. Дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством ректор Университета по просьбе работника устанавливает сокращенный рабочий день или рабочую неделю с сохранением при этом заработной платы в полном размере работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе ректора Университета (кроме случаев расторжения договора за виновные действия работника).
3. Некоторым техническим сотрудникам(надо список приложить) устанавливается режим с суммированным учетом рабочего времени. При повременной оплате труда работникам, занятым по режиму с суммированным учетом рабочего времени, гарантируется выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой ежемесячно с последующей корректировкой по итогам учетного периода. При этом переработка сверх нормального числа рабочих часов в течение учетного периода по желанию работника оплачивается по расценкам сверхурочной работы или компенсируется отгулом.
4. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.
5. Необходимость предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастных случаев, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также необходимость выполнения большого объема работы в короткие сроки может быть основанием для привлечения работников к работе в ночное время, дни отдыха и праздничные дни, с учетом ограничений установленных законодательством по письменному распоряжению, принятому **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.
6. Работу в дни отдыха и праздничные дни согласно статье 157 Трудового кодекса Республики Узбекистан может быть компенсирована предоставлением отгула с оплатой труда за такую работу не менее чем в одинарном размере.
7. Согласно Отраслевых соглашений между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры с Министерством высшего и среднего - специального образования Республики Узбекистан на 2018-2020 годы сотрудникам учреждения предоставляются основные и дополнительные отпуска (**Приложение№2,№3-график отпусков)**.

“В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12  ноября 2018 года №УП-5574 «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней в 2019 году» 2 января, 22  марта и 2 сентября 2019 года считаются дополнительными нерабочими днями.

Дополнительные нерабочие дни компенсируются за счет сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска работников на три рабочих дня, а  при определении размера среднемесячного заработка, сохраняемого на период ежегодного трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска с прибавлением к нему количества дополнительных нерабочих дней, приходящихся на 2 января, 22 марта и 2  сентября 2019  года.

Продолжительность ежегодного трудового отпуска даже с учетом сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска не может быть менее пятнадцати рабочих дней.

1. Работникам предоставляются нижеследующие ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу в неблагоприятных условиях труда на основе методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан от \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_ дней :

б) за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11.03.1997г. от 12 до \_\_\_\_\_\_\_ дней **(Приложение №4**);

1. Стороны договорились, что работодатель удовлетворяет просьбу работника о выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при прекращении трудового договора:

- по инициативе Работодателя ( за исключением случаев прекращения трудового договора по вине работника);

- при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу (статья 106, пункт 2 Трудового кодекса);

- при отказе работника от продолжения работы в новых условиях труда (статья 89, пункт 4 Трудового кодекса).

При прочих условиях прекращения трудового договора вопрос о выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск устанавливается в трудовом договоре по согласованию сторон.

1. **Работодатель** обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

а) смерти близких родственников – 3 дня;

б) проведение свадебных торжеств работника или его детей – 3 дня;

в) беременным женщинам при невозможности предоставления ежегодного трудового отпуска до выхода в отпуск по беременности и родам – до одного месяца

Близкими родственниками являются: родители, братья, сестры, дети, супруги, а также родители, братья, сестры супругов.

1. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определятся по соглашению между ним и работодателем, время которого не включается в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск.
2. Помимо категорий работников, поименованных в статье 144 Трудового кодекса Республики Узбекистан, отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РУ № 153 от 20 марта 1997 года;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) членам молодых семей, получивших ипотечные кредиты в коммерческих банках в соответствии с Указом Президента РУ № УП-3878 от 18 мая 2007 года.

1. По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему может быть предоставлены ежегодные основной и дополнительный отпуска с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.
2. Со стороны работодателя работнику, перед уходом в отпуск, предоставляется доплата для восстановления здоровья. Оплата отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.
3. По заявлению работника ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и **Работодателем,** но он не должен превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода .

**V. Оплата труда.**

**ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

1. В Университете применяются повременная (при необходимости сдельная) форма оплаты труда с использованием простой повременной системы оплаты труда.
2. Выплата заработной платы производится в порядке, установленном Законами и другими нормативными актами Республики Узбекистан.
3. Сроки выдачи заработной платы:

* за первую половину месяца - 18 числа текущего месяца;
* за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня оплаты труда с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

1. С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы путем зачисления на его пластиковую карточку.
2. В целях выполнения Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 88 от 19 марта 2002 года « О дополнительных мерах по своевременной выплате заработной платы» в учреждении обеспечивается своевременная и полная выплата заработной платы. При наличии задолженности по заработной плате составляется письменное обращение в полномочные учреждения.
3. **Работодатель** проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядку их введения.
4. Премирование работников осуществляется на основании «Положения о порядке премирования преподавателей и профессоров, работников других категорий Университета, установления надбавок и материального стимулирования за счет бюджетных и внебюджетных средств**».**
5. В Университете устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

- оплата за работу в ночное время в полуторном размере;

- оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни в двойном размере;

* + размер доплаты работникам за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ определяется по соглашению сторон трудового договора, но не может быть менее \_\_\_\_\_\_ % от должностного оклада (тарифной ставки). (При этом выполняются требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №297 от 18.10.2012 г.);

- компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утвержденной Министерством финансов и Министерством труда 24 июля 2003 года № 83 и №7/12, зарегистрированной Министерством юстиции Республики Узбекистан № 1268 от 29 августа 2003 года) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

а) расходы на проезд в соответствии с нормативами;

б) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе по найму жилого помещения);

в) суточные расходы;

г) возмещение расходов за использование с разрешения или согласия работодателя, другого имущества, автотранспортного средства, принадлежащего работнику в пределах амортизации соответствующего вида имущества, установленной в соглашении между работников и работодателем;

* компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19 октября 2015 года № 92, зарегистрированным Министерством юстиции 19 ноября 2015 года № 2730);
* надбавки в соответствии с «Положением о материальном стимулировании профессорско-преподавательского состава и работников других категорий за счет внебюджетных средств, а также основных критериях материального стимулирования работников высших учебных заведений Республики Узбекистан», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 25 декабря 1996 года № 296 и «Положением о специальном фонде материального стимулирования работников бюджетных учреждений и организаций », зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 20 сентября 1995 года № 177-I;
* компенсация в размере 10% к должностным окладам уборщиков туалетов за использование в процессе работы дезинфицирующих средств.

1. Квалифицированным рабочим, руководителям, специалистам, освобожденным и неосвобожденным от основной работы и привлекаемым для подготовки и повышения квалификации работников производится доплата.
2. По распоряжению **ректора Университета** работник освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, пребывание в командировках, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.). Если вышеуказанные обязанности выполняются в рабочее время, то за работником сохраняется средний заработок. При выполнении этих обязанностей в нерабочее время – работнику предоставляется отгул соразмерно затраченному времени.
3. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, ректор Университета может по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливать и другие надбавки работникам ( например, за высокое профессиональное мастерство, наставничество, выслугу лет, высокие достижения в труде, сложность выполняемой работы, или за выполнение особо важных работ на срок их проведения). Размеры надбавок устанавливаются работодателем на основе предложений комиссии по определению, пересмотру и отмене надбавок преподавателям, профессорам и работникам в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества выполняемых работ. Состав комиссии утверждается постановлением Ученого совета Университета. Информация по данным работникам доступна для всех. Указанные надбавки либо отменяются полностью, либо уменьшаются при ухудшении качеств работы.
4. Работникам, привлеченным к сельскохозяйственным работам, сохраняется среднемесячный заработок.
5. Работникам, имеющим научные степени и научные звания выплачивается ежемесячно надбавка к заработной плате в соответствии с результативностью работы.
6. В целях реализации задач по изучению иностранных языков, изложенных в Постановлении Президента Республики Узбекистан ПП №-1875 от 10.12.2012 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков» за счет средств **Работодателя**, может выделить материальную помощь детям работников, изучающим иностранные языки.

**VI. Дисциплина труда**

1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовых договоров, положений о подразделениях, должностных инструкций, Устава Университета и Правил внутреннего трудового распорядка.
2. Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, вследствии нарушения данных правил.

За нарушение трудовой дисциплины дисциплинарное взыскание не применяется после истечения установленного срока взыскания (статья 182 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Во время действия дисциплинарного взыскания работник не может быть премирован (статья183 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

1. **Работодатель** обязуются:

- представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым и государственным наградам;

- поощрять работников при достижении юбилейных дат:

- денежными вознаграждениями или ценными подарками;

- объявлением благодарности.

**VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1. **Работодатель** вправе выплачивать единую пенсию в следующих случаях:

а) в связи со смертью работника при исполнении трудовых обязанностей, в размере средней шестилетней заработной платы (согласно статьи 194 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

б) в результате причинения вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей в размере годовой заработной платы, при наличии на иждивении работника пяти и более лиц – в размере полуторогодовой зарплаты.

1. **Работодатель** вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли Университета.
2. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **приложении №5**

**VIII. Охрана труда**

**Обязательства Работодателя**

1. Выделяет средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 20 \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов:

на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов;

на молоко (другие равноценные продукты питания), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду (для работающих в горячих цехах) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов;

на средства гигиены (в соответствии с отраслевыми нормативными документами и коллективным договором) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов.

Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению размера минимальной заработной платы в течение срока действия коллективного договора.

1. Составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает на смету расходов) и по согласованию с **Профсоюзным комитетом** прилагает к коллективному договору **(Приложение №1)**.
2. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели.
3. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту. В эти нормативные требования должны быть включены, в первую очередь, нормативные требования по производственной среде, созданию безопасных условий труда, организации труда и его безопасности, а также режим труда и отдыха, оказание работникам социально-бытовых услуг.
4. В связи с изменением условий и процесса труда, а также повышением (изменением) требований к условиям труда работников, в целях охраны здоровья работников и сохранения их постоянной работоспособности в установленные условия труда систематически вносит необходимые изменения.
5. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к  условиям труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты.
6. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (в организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников) создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.
7. Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.
8. Анализирует положение дел с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями за прошлый год до первого февраля следующего года, подводит итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны и условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.
9. Приобретает для комнат техники безопасности оргтехнику, уголки охраны труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.
10. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Учреждения** к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).
11. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также обеспечивает проведение предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) **(Приложение №6)**.
12. В назначенные сроки, согласно списку, определенному в приложениях №7 и №8 к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
13. Составляетсписок профессий и должностей, дающих право для бесплатного получения гигиенических средств занятым на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнениями условиями труда и обеспечивает их выдачу в соответствии **Приложением №9.**
14. Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории Учреждения, точное обозначение требуемых размеров промежутков мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта Учреждения.
15. Обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и инженерно-технических работников требованиям охраны труда, правилам технологической дисциплины, графикам планово-предупредительных ремонтных работ, бесперебойной работы вентиляции и аспирационного оборудования. Не допускает работы неисправного оборудования. В целях обеспечения безопасности труда обеспечивает своевременную покраску соответствующих мест оборудования, а также труб с горячей или холодной водой, паровых и газовых труб в цвета, указанные в требованиях нормативных документов.
16. Организует работы по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний. В соответствие с разработанными руководствами для каждой профессии обеспечивает своевременное проведение инструктажа по охране труда и постояннего контроля.
17. После избрания уполномоченных по охране труда, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.
18. Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно предоставляет рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности). Морально и материально стимулирует, премирует по итогам года уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников.
19. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, производстве работ и оказании услуг.
20. Обеспечивает своевременную выплату работникам, которые имеют право на получение ежемесячного пособия в счет возмещения за вред в размере, предусмотренном в случае травм, профессиональных заболеваний или других телесных повреждений, причиненных работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей.
21. Производит оплату в размере 100% от среднемесячной заработной платы при временной нетрудоспособности работника, связанной с производственной травмой или профессиональным заболеванием.
22. Обеспечивает своевременное расследование и регистрацию несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве.
23. **Права профессиональных союзов в обеспечении охраны труда**

Профессиональные союзы осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Профессиональные союзы, а также уполномоченные работниками лица по охране труда имеют право:

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;

изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;

обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

1. **Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

определяет количественный состав комиссий по охране труда в разрезе организационных структур Учреждения, своевременно проводит их выборы, обучение (указываются сроки и программы учебы) и выдает соответствующие удостоверения;

**-**проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по всем номинациями рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

-обеспечивает трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на Предприятии и в его организационных структурах;

**-** обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда из расчета один уполномоченный на каждые \_\_\_\_ работников (с учетом производственных условий, потребности проведения общественного контроля в отделениях и на участках);

- устанавливает порядок материального стимулирования работников, не допустивших нарушений правил и норм охраны труда в течение года, денежной премией в размере \_\_\_\_- кратной установленной минимальной заработной платы. Кандидатуры работников, согласованные руководителями отделов с соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива.

**IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

**Социальные гарантии и льготы**

1. Стороны обязуются осуществлять разработку и неукоснительную реализацию мероприятий в рамках выполнения Государственных программ социальной направленности, ежегодно принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.
2. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

а) для участников войны 1941-1945 годов и приравненных к ним по льготам лиц (статьи 103, 144, 150);

б) для участников ликвидации последствий аварий на атомных объектах и приравненных к ним лиц (cтатья 103);

в) для инвалидов I и II групп (статьи 68, 135, 143, 144, 150, 214, 220).

1. **Работодатель** обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:
   * работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболевании кроветворных органов (острые лейкозы), щитовидной железы (аденомы, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, а также при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;
   * работникам, стоящим на учете по социально значимым заболеваниям в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы) - в размере от 60 до 100 процентов заработка;
   * в остальных случаях, в зависимости от общего стажа работы - в размере от 60 до 80 процентов заработка.
2. **Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Университета** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.
3. **Работодатель** обязуется выплачивать пенсии в полном размере работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. (В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2018 года № УП-5597 «О дополнительных мерах по усилению социальной поддержки пенсионеров и повышению эффективности системы пенсионного обеспечения граждан»).
4. **Работодатель**  (кроме бюджетных организаций) при наличии собственных средств обязуется произвести выплату пенсий и пособий в день выплаты заработной платы за счет собственных средств, с ежемесячным покрытием выплаченных сумм за счет средств Пенсионного фонда. (В соответствии с п.41 «Положения о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления организациями расходов на выплату пенсий, пособий и иных выплат», зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 3 ноября 2016 года за №2836).
5. **Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь работнику в случае его продолжительной болезни свыше месяца в установленном размере.
6. **Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь членам многодетных и малообеспеченных семей, ветеранам труда из числа бывших работников Университета.

один раз в год организовывать бесплатный медицинский осмотр и лечение пенсионеров, проработавших на Предприятии не менее \_\_\_\_\_ лет до выхода на пенсию.

создавать условия для активного участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также реализовать мероприятия по посещению пенсионеров, особенно одиноких, вручению им памятных подарков на дни рождения и праздники, оказанию содействия в решении жилищно-бытовых проблем, организации экскурсий к святым местам и достопримечательностям, осуществлению других социально значимых мер (Указ Президента Республики Узбекистан от 28 декабря 2016 года №УП-4906 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда "Нуроний" по социальной поддержке ветеранов Узбекистана»).

оказывать материальную помощь работникам, на иждивении которых имеется ребенок-инвалид.

1. **В целях поддержки подрастающего молодого поколения стороны обязуются:**

- ежегодно организовывать за счет Университета и профсоюзного комитета вручение новогодних подарков для детей работников;

- обеспечивать работников путёвками в детские оздоровительные лагеря, а работников, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 16 лет – в дома отдыха, санатории, профилактории по заниженнқм ценам.

1. Выделять средства и необходимые материалы на содержание общежитий и ведомственного жилья, улучшение социально-бытовых условий для проживания в них, проведение культурно-массовой, духовно просветительской работы среди жильцов.
2. **Стороны обязуются:**

* ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах в расчете \_\_\_\_\_\_% от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, на 1 ребенка;
* ежегодно организовывать за счет **Университета** вручение новогодних подарков для детей работников;
* обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;
* оплачивать для работников стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, а для работников имеющих детей инвалидов в возрасте до 16 лет - в дома отдыха, санатории, профилакторий за счет средств **Университета.**

1. Стороны обязуются улучшить снабжение работников мясомолочными продуктами, овощами и другой сельскохозяйственной продукцией произведенной в подсобном хозяйстве **Университета** (либо рассмотреть возможность создания подсобного хозяйства).
2. Работодатель обеспечит реализацию права работников на исключение от налогообложения сумм заработной платы, направляемых на оплату за обучение (свое обучение или обучение своих детей в возрасте до двадцати шести лет) в высших учебных заведениях Республики Узбекистан в соответствии со 179-статьей Налогового кодекса Республики Узбекистан.
3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства о труде и охране труда, созданием социально-бытовых условий, организацией горячего питания при производстве сельскохозяйственных работ;

- осуществлять меры морального и материального поощрения для работников, привлеченных на сельскохозяйственные работы.

**Х. Культурно-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, физкультурнАЯ И спортивнО-оздоровительная работа**

**Для улучшения культурно-просветительской работы стороны:**

1. Создают комнату «Духовности и просветительства» и оборудуют ее согласно Рекомендациям, утвержденным СФП Узбекистана и Республиканским духовно - пропагандистским центром, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан И.Каримова.
2. В рамках выполнения Государственных программ проводят среди трудящихся и молодежи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера – диспуты, беседы на различные темы.
3. Развивают деятельность имеющихся дворцов и домов культуры, клубов и библиотек, содержат их за счет средств **Университета**, укрепляют материально-техническую базу, осуществляют текущий и капитальный ремонт, обновляют оборудование, пополняют книжный фонд библиотек новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводят в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы.
4. Всячески способствуют развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организуют их досуг в свободное время, проводят экскурсии по историческим городам и памятникам Республики.
5. Организуют в дни празднования всенародных праздников мероприятий, конкурсы профессионального мастерства и художественной самодеятельности.
6. С целью подробного разъяснения профессорско-преподавательскому составу и трудящимся Университета приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ постоянно проводят «Часы духовности».
7. Для пропаганды здорового образа жизни среди работников и членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О  физической культуре и спорте», стороны обязуются:

- создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом, внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

- совместно с общественными организациями и фондами добиваться массовости занятия физической культурой и спортом трудящихся и членов их семей через вовлечение их в различные спортивные кружки и секции, проведение спортивных соревнований и спартакиад по видам спорта;

- развивать деятельность имеющихся на балансе **Университета** спортивных сооружений, стадионов и спортивных площадок, осуществляя за счет средств **Университета**  их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спортивный инвентарь.

1. Укреплять связи со спортивными Федерациями.
2. Рассматривать возможность введения должности инструктора по физической культуре за счет средств Университета или привлекаю преподавателя физкультуры Университета к внедрению производственной гимнастики.
3. Ежемесячно перечислять на расчетный счет **Профсоюзного комитета** ........% от ФОТ для проведения культурно-массовых, физкультурных мероприятий, организации экскурсий по историческим местам республики, приобретения билетов на концерты, в театры и парки культуры и отдыха, на оказание материальной помощи, поощрения и установления доплат для штатных работников Профсоюзного комитета. *(Ст.22 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

**XI. Регулирование труда женщин.**

**Дополнительные льГоты и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей**

1. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

а) для беременных женщин (статьи 78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233);

б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (статьи 143, 227, 234, 236);

в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 78, 84, 150, 224, 228, 228I, 234, 237);

г) для женщин, имеющих детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 150, 232);

д) для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (статья 230);

е) для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет) (статьи 68, 144, 228, 229);

ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (статьи 235, 238).

1. В целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин, Стороны обязуются неукоснительно соблюдать следующие Конвенции Международной организации труда, ратифицированные Республикой Узбекистан:

Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде»;

Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий»;

1. **Работодатель обязуется:**

Обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям.

Создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование.

После реконструкции Университета (структурного подразделения) при устройстве на работу отдавать предпочтение женщинам, ранее работавшим в Университете и женщинам, прошедшим переобучение.

Выделять рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов.

Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Устанавливать сокращенный на 1 час рабочий день для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, по их просьбе 1 рабочий день в месяц без сохранения заработной платы.

Организовать комнаты личной гигиены женщинам, сверх предусмотренных нормативами. Создать кабинеты для отдыха, оздоровительные комплексы.

1. Для работниц, имеющих ребенка в возрасте до 2 лет, устанавливаются перерывы для кормления ребенка по 30 мин. через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 2-х лет, продолжительность перерыва устанавливается один час через каждые три часа работы. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, оплачиваются по среднемесячному заработку. По желанию работницы перерывы для кормления могут суммироваться в течении рабочего дня и использоваться с присоединением их к перерыву для отдыха и приема пищи или к началу или к концу рабочего дня (смены) (согласно Конвенции МОТ №103 и статья 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).
2. **Профсоюзный комитет** обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь **Работодателю** в выполнении социальных программ **Университета**, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

**XII. Дополнительные льГоты и гарантии для МОЛОДЕЖИ**

1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Университета**, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- оказывать молодым работникам всестороннюю поддержку;

- вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 и №182;

* + принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной политики;
  + создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

- проводить работы по профессиональной подготовке, обучению другим профессиям, повышению квалификации молодых работников на самом Предприятии, а в необходимых случаях - на базе образовательных учреждений и учебных курсов.

1. В соответствии с законодательством и в целях настоящего **Договора:**

а) молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет включительно;

б) молодым специалистом считается работник в возрасте до 30 лет включительно, выпускник высшего или среднего специального, профессионального образовательного учреждения, поступивший на работу по полученной специальности в течение 3-х лет после окончания образовательного учреждения и работающий не более 3-х лет по специальности, указанной в документе об образовании;

в) молодой признается семья, в которой возраст обоих супругов не превышает 30 лет включительно, либо семья, в которой детей (ребенка) воспитывает один родитель в возрасте до 30 лет включительно, в том числе разведенный (разведенная), вдовец (вдова).

1. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

а) для работников, не достигших 18 лет (статьи 135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 2471);

б) для работников, совмещающих работу с обучением (статьи 103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258);

в) для работников, окончивших образовательные учреждения (статьи 68, 103).

1. **Работодатель** обязуется:

а) предоставлять дополнительные льготы, в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам моложе восемнадцати лет;

б) предоставлять работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план ежегодный трудовой отпуск в удобное для них время. Также лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста по их желанию предоставлять трудовой отпуск за первый год работы без отработки шести месяцев;

в) для подготовки кадров, необходимых **Учреждению**, производить частичную оплату обучения по контрактам студентов высших учебных заведений;.

г) предоставлять беспроцентные ссуды работникам – членам молодых семей для приобретения товаров длительного пользования отечественного производства и жилищного строительства, также работникам, находящимся в мобилизационном призывном резерве, для оплаты военной службы.

д)организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в предприятии.

1. В целях воспитания молодежи в духе национальной идеи, ограждения молодежи от влияния различных религиозно-экстремистских течений, вредных привычек проводятся совместно с представителями государственных и правоохранительных органов, действующих в республике общественных организаций и обществ беседы и встречи на нравственно– воспитательные темы.
2. На основе социального партнерства ведется совместная работа с Министерством труда и его территориальными управлениями, Общественным движением молодёжи «Камолот», Комитетом женщин, Сходом граждан махалли и другими негосударственными некоммерческими организациями по улучшению условий учебы и проживания в студенческом общежитии и на аренде малообеспеченных студентов, сирот, инвалидов, хронически больных, организации отдыха, занятий спортом, духовно-просветительской работы и социально-экономической защите студентов.
3. На основании постановления профсоюзного комитета малообеспеченные, круглые сироты, сироты и нуждающиеся в социальной защите студенты обеспечиваются местом в студенческом общежитии бесплатно.
4. В студенческом общежитии обеспечивается безопасность проживающих в нем студентов. Организовывается деятельность актива общежития (совет студентов, главные по этажам, комиссия по чистоте).
5. В студенческом общежитии создаются санитарно-бытовые условия на должном уровне. Оборудуются столовые, умывальные комнаты, учебные залы, за счет средств хозяйственных органов приобретаются спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий и телевизор для организации отдыха студентов.
6. **Профсоюзный комитет обязуется:**

а) использовать нормативно-правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое моральное (вручение почетных грамот, объявление благодарности, публикация статей в газетах) и материальное поощрение молодежи за активное участие в общественной жизни.

1. Согласно статье 84 Трудового кодекса обеспечить недопущение установления предварительного испытания при приеме на работу выпускников средних-специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течении трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения.
2. На основании статьи 2471,при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду.
3. Для ведения мониторинга и обеспечения закрепление на местах работы вновь поступающих молодых работников установить общественный контроль над выполнением условий четырехстороннего договора, заключаемого между Работодателем, колледжем, выпускниками и хокимом.
4. Обеспечение заключения трудовых договоров и ознакомление с коллективным договором работников, трудоустроенных в Университете после окончания средних специальных профессиональных учебных заведений.

**XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТрудовыХ спорОВ**

1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
2. При невозможности разрешения индивидуальных трудовых споров преподавателей, профессоров или же путём переговоров непосредственно между работником и работодателем при участии профсоюзного комитета трудовые споры и конфликты разрешаются комиссией по трудовым спорам, состоящей из 8 членов (по 4 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом.
3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда (п**риложение 10).**
4. Работник, считающий, что его права нарушены имеет право самостоятельно или при участии профсоюзного комитета обратиться письменно или устно к работодателю. Заявление работника регистрируется в канцелярии в установленном порядке.
5. Письменный ответ работнику отправляется после рассмотрения сути жалобы в порядке, предусмотренном законами и другими законодательными актами.
6. При возникновение в данном случае спора между работником и работодателем или если ответ работодателя не удовлетворяет работника, он имеет право обратиться в суд.
7. Работник, профсоюзный комитет при рассмотрении трудовых споров пользуются правами, определяемыми законами и другими законодательными актами Республики Узбекистан.
8. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, определяемом законодательством Республики Узбекистан.

**XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.**

**СОБЛЮДение гарантий ПРОФСОЮЗНОЙ деятельности**

1. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом и другими законодательными актами Республики Узбекистан.
2. **Профсоюзный комитет** (независимо от наличия или отсутствия статуса юридического лица) имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем и заключение коллективного договора, осуществляет общественный контроль за его исполнением. *(Ст.1 и 9 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
3. **Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем норм законодательства о труде и профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, вправе требовать устранения выявленных нарушений. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение пятнадцатидневного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. *(Ст.11 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
4. **Работодатель** гарантирует:

* производить удержание через бухгалтерию Университет членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет профсоюзной организации;
* производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;
* применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.

1. При недостатке средств на счету **Университета,** членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342.
2. **Работодатель** обязуется:

а) до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не включенным в коллективный договор, проводить предварительные консультации с **Профсоюзным комитетом**;

б) по запросу **Профсоюзного комитета** предоставлять ему сведения по трудовым и социально-экономическим вопросам;

в) для осуществления деятельности, предусмотренной уставом Университета бесплатно обеспечивать **Профсоюзный комитет** помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и компьютерами, сейфом и канцтоварами.

1. **Профсоюзный комитет** обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Университета** поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

б) осуществлять контроль за правильностью применяемых систем оплаты труда, выплаты заработной платы, дополнительных выплат по коллективному договору, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и технике безопасности;

в) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовых знаний работников;

г) защищать права членов профсоюза на труд;

д) по заявкам работников обеспечить их льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

е) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда в **Университете**;

ж) проводить среди работников разъяснительную и организаторскую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций;

з) выделять поощрительные награды и премии победителям различных конкурсов, спортивных соревнований.

и) обеспечить подписку на газеты Федерации профсоюзов «Ишонч», «Ишонч-Доверие».

1. Для обеспечения предоставления работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежней или равноценной работы (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), **Работодатель** обязуется на освободившиеся рабочие места таких лиц, принимать новых работников только по трудовым договорам, заключаемым на определенный срок.
2. Для обеспечения указанных гарантий **Работодатель** обязуется на освободившиеся рабочие места работников, избранных в профсоюзный орган таких лиц, принимать новых работников только по трудовым договорам, заключаемым на определенный срок.
3. **Представителям трудящихся**, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно по два часа свободного времени для выполнения общественных обязанностей, с сохранением средней заработной платы.
4. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** с **Представителями трудящихся**, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений как для членов представительных органов работников, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на Университетх и предоставляемых им правах».

### ХV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. 7Комиссия, принимавшая участие в разработке проекта настоящего **Договора** после вступления в силу **Договора** также является комиссией по контролю за его выполнением.
2. Стороны обязуются 1 раз в год проводить проверку выполнения настоящего **Договора** и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива.
3. Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в срок десятидневный дней провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.
4. **Профсоюзный комитет** вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего **Договора**, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа Работодателем удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достижения соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров. *(Ст.14  Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
5. Виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим **Договором**.
6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем **Договоре**, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.
7. Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта коллективного договора представляет проект на экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган.
8. После подписания настоящего **Договора** стороны представляют его для регистрации в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган.
9. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе **Университета** и **Профсоюзном комитете**.
10. Изменения и дополнения, вносимые в **Договор** в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего **Договора**.
11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору**

* 1. Соглашение по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом.
  2. Продолжительность список основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются сотрудникам учреждения.
  3. График отпусков.
  4. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда.
  5. Перечень категорий работников, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности.
  6. Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры.
  7. Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, получающие бесплатно молоко (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду.
  8. Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и получающие бесплатно спецодежду, спецобувь, другие средства индивидуальной защиты и гигиены.
  9. Перечень профессий и должностей бесплатного обеспечения, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, моющими средствами (мылом).
  10. Положения по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам.

# Приложение №1 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**соглашение**

**по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| П\Н | Содержание мероприятий | Единица изме  рения | Коли  чество | Ценность выпол  няемой работы | Срок выпол  нения | Ответ  ственные за испол-нение  работ | Ожидаемые социальные результаты | | | |
| Количество работников  с благоприятными условиями  труда | | Количество работников, освобожденных от тяжелых условий труда | |
| итого | женщины | итого | женщины |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***8*** | ***9*** | ***10*** | ***11*** |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Руководитель Учреждения Профсоюзный комитет

# Приложение №2 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Продолжительность основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются сотрудникам учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категории должностей | Основные отпускные дни | Дополнительные отпускные дни | Всего отпускные дни |
| 1. | Административно-управленческий персонал | 15 | 9 | 24 |
| 2. | Учебно-вспомогательный персонал | 15 | 9 | 24 |
| 3. | Технический персонал | 15 | 3 | 18 |
| 4. | Обслуживающий персонал | 15 | 3 | 18 |
| 5. | Профессоры и преподаватели | 48 | 0 | 48 |

Приложение №3 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**График отпусков сотрудникам учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Список всех сотрудников | Месяц | Подпись |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |

# Приложение №4 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | профессия, должность | Основные отпускные дни (день) | Дополнительный отпуск (день) | Итого  отпускных дней | Срок выхода в отпуск |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

# Приложение №5 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень категорий работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности.**

1. Кассир

2. Библиотекарь

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Приложение №6 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий, должностей | Срок прохождения медицинского осмотра |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |

# Приложение №7 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными пищевыми**

**продуктами), лечебно-профилактическим питанием**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Подраздление | Наименование профессии, должности | Виды подлежащих выдаче молока (других равноценных пищевых продуктов), лечебно-профилактического питания | Нормы выдачи в месяц |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

# Приложение №8 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, подлежащих бесплатному обеспечению спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| п\н | Подразделение | Наименование профессий, должностей | Виды необходимой спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. | Срок носки, месяцев |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

# Приложение №9 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение гигиеническими средствами**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Подраздление | Наименование профессии,должности | Виды подлежащих выдаче гигиенических средств | Нормы выдачи в месяц |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |

# Приложение №10 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЯ**

**по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам**

**I. Общие правила**

Настоящие положения разработаны для обеспечения выработки единообразной практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров на учреждениях, учреждениях и организациях (далее «предприятие»), повышения эффективности решения споров и включает в себя рекомендации по формированию комиссий по индивидуальным трудовым спорам, о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а также по решению комиссии и его исполнению.

В положениях применяются следующие основные понятия:

**Индивидуальные трудовые споры** (далее «споры») – это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором.

**Комиссия по индивидуальным трудовым спорам** (далее «комиссия») – орган, формируемый при участии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников (далее «представители работников»), рассматривающий споры.

**II. Формирование комиссии**

Формирование комиссии, ее количественный состав и сроки полномочий определяются коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и представителями работников.

В коллективном договоре может быть определено реализация деятельности комиссии непосредственно на предприятии, а также при наличии цехового профсоюзного комитета в структурных подразделениях.

Состав комиссии формируется на паритетных началах представителями работодателей и работников.

Члены комиссии из числа представителей работников утверждаются решением соответствующего органа, а из числа работодателя его приказом.

Члены комиссии представителей работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя - его приказом. Изменение состава и реализуется аналогичным способом.

В целях определения порядка рассмотрения споров комиссией на предприятии (в виде приложения к коллективному договору) рекомендуется принятия в качестве локального нормативного акта Положения о комиссии.

**III. Организация работы комиссии**

Вопросы, относящиеся к полномочиям комиссии рассматриваются на его заседаниях.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии выполняются поочередно представителями работодателя и работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

Для проведения заседания не требуется участие более половины членов комиссии (кворума), достаточным считается присутствие равного количества представителей работодателя и работников.

Неучастие председателя или секретаря на заседании не является основанием для отмены заседания. В таких случаях по согласованию сторон из числа присутствующих на заседании избираются председатель и секретарь.

В коллективный договор возможно внесение пункта о выделении времени, освобожденного от основной работы с условием сохранения заработной платы для обеспечения условий члену комиссии.

**IV. Обращения в комиссию по спорам**

В соответствие с Трудовым кодексом Республики Узбекистан споры рассматриваются комиссиями или городскими (районными) судами, в свою очередь работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в один из этих органов.

Работнику целесообразно перед обращением в комиссию переговорить с работодателем. В случае, не достижения соглашения с работодателем в дальнейшем заявление по поводу спора может быть подано в комиссию.

С заявлением в комиссию по решению споров может обращаться только работник или его представитель, подобное обращение работодателя в комиссию не рассматривается

Информация о сроках, месте и порядке обращения к комиссии должна быть предоставлена в удобных для работников месте и форме.

Письменное заявление работника, адресованное комиссии регистрируется в соответствующей книге. Регистрация заявлений решением комиссии возлагается на одного из членов (например, на секретаря).

Заявление пишется в свободной форме и в ней указывается следующее:

название организации;

фамилия, имя, отчество, место работы и проживания (адрес) автора заявления;

суть (содержание) спора, обстоятельства, обосновывающие требования заявителя, подтверждающие доказательства;

список документов, приложенных к заявлению;

заявление должно быть датировано и подписано автором.

День регистрации заявления является начальным днем сроков.

Во время обращения в комиссию с заявлением по спору необходимо соблюдать указанный в законах срок в три месяца.

В случае пропуска работником срока по уважительным причинам комиссия может восстановить этот срок.

Нижеперечисленные споры не будут рассматриваться комиссией, так как относятся непосредственно к юрисдикции районных (городских) судов:

споры о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

споры о возмещении работником материального вреда работодателю;

споры о необоснованном отказе в принятии на работу (статья 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

споры по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию представителями работников.

Также, трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном отдельными законами и не относятся к компетенции комиссии (статья 276 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**V. Порядок рассмотрения споров комиссией**

Работник и работодатель, а также свидетели и специалисты, которые будут участвовать в рассмотрении спора должны быть заранее письменно осведомлены о месте и времени заседания комиссии.

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

Если комиссия в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, либо в случае, если представители сторон, члены комиссии уклоняются от участия на заседании, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Заявление рассматривается при участии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора без участия работника возможно лишь при наличии письменного заявления работника. В случае, если работник при неуважительных причинах не примет участие на заседании комиссии, возможно принятие решения о вынесении данного вопроса из повестки дня заседания. Это вовсе не лишает работника права обратиться с повторным иском.

Работник, его представители имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия имеет право вызывать свидетелей на заседание, приглашать специалистов, требовать от работодателя предоставить необходимые счета и документы.

На заседании комиссии ведется протокол и принимается решение по рассмотренному вопросу. Протокол и решение комиссии подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе должно быть отражено следующее:

место и дата проведения заседания;

название учреждения и состав комиссии;

фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося с заявлением;

дата получения заявления и его содержание;

информация о лицах, участвующих на заседании комиссии, в том числе представителей сторон, свидетелей и специалистов;

заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в рассмотрении спора;

показания свидетелей, заключения и комментарии специалистов, результаты изучения письменных доказательств;

содержание решения комиссии и его основание (со ссылками на законодательные акты, коллективные и трудовые договоры);

содержание решения комиссии, информация об ознакомлении с порядком и сроками обжалования решения комиссии;

комиссия по соглашению между представителями работодателя и работников принимает решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе в удовлетворении требований работника.

Решение должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В случае, если комиссия придет к решению о частичном удовлетворении требований работника, в решении должны быть ясно и четко определены удовлетворенные и отказанные в удовлетворении требования работника, а также действия, обязательные к выполнению работодателем.

Также, в решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

В случае, не достижения соглашения между работодателем и представителем работника, в протокол вносится соответствующая запись.

В решении комиссии необходимо указать следующее:

название учреждения (отдела), фамилия, имя, отчество, должность работника, подавшего заявление;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;

суть спора;

содержание принятого решения и его основания (со ссылками на законодательные акты, коллективный и трудовой договоры);

фамилия, имя и отчество членов комиссии, принявших участие на заседании;

информация о заключении по вопросу повестки дня, точнее об удовлетворении, частичном удовлетворении, отказе в удовлетворении или не достижении соглашения.

Решение имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия принятого решения вручается работнику, работодателю и представителю работников в трехдневный срок со дня принятия.

**VI. Исполнение решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Решение комиссии о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу или также решение о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяца подлежит немедленному исполнению.

При задержке работодателем исполнения такого решения комиссия выносит решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение подписывается председателем комиссии и подтверждается печатью комиссии, при отсутствии печати комиссии печатью председательствующей стороны.

В соответствие с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» удостоверение считается официальным документом и является основанием для обязательного исполнения.

При утере оригинала удостоверения согласно порядку, определенному законодательством выданный дубликат является основанием для взыскания.

В соответствие с требованием закона в удостоверение должно быть указано следующее:

Название комиссии (учреждения);

Номер удостоверения и решение комиссии, являющееся его основанием (порядковый номер и дата);

Фамилия, имя и отчество работника (истца), полное название и адрес работодателя (ответчика);

Часть решения комиссии с заключением (требованием);

Дата вступления в силу решения комиссии;

Дата выдачи удостоверения комиссии и сроки его исполнения.

Для обязательного исполнения решения комиссии судебным исполнителем работник или заинтересованное лицо должен в течение трех месяцев со дня получения удостоверения, выданного комиссией в городской (районный) суд.

Однако, в случае, если работодатель или работник обратились с заявлением о перенесении рассмотрения спора в суд, удостоверение не выдается.

В случае, если работник, который переведен на другую работу незаконно, обращается в суд для обязательного исполнения решения комиссии на основании удостоверения, в иске возможно внесение требования оплаты вынужденного прогула, связанного с опозданием исполнения решения.

**VII. Обжалование решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии.

Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

**VIII. Задачи профсоюза по содействию работе комиссии**

В случае, если член профсоюза обратился по поводу спора в первичную профсоюзную организацию учреждения, профсоюзному комитету следует оказать содействие в улучшении отношений работника и работодателя, в частности, принимать участие в решении спора, объяснить работнику его права, порядок и способы восстановления нарушенных прав, оказать содействие в оформлении документации, связанной с обращением.

При необходимости первичная профсоюзная организация может обратиться за практической помощью в вышестоящий профсоюзный орган.

Личность, уполномоченная профсоюзным комитетом, не являющаяся членом комиссии, может участвовать в рассмотрении спора в интересах работника.

Также, члены профсоюзных комитетов могут быть привлечены в процессе рассмотрения трудового спора в качестве свидетелей или специалистов.

Профсоюзный комитет в целях защиты трудовых прав работников в процессе решения споров:

оказывает инициативу по налаживанию деятельности комиссии и постоянно оказывает содействие;

вырабатывает предложения касательно принятию Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии на предприятии;

при наличии нескольких представительских органов работников рекомендует из числа своих членов кандидатов в комиссию, добивается утверждения со стороны общего заседания трудового коллектива;

принимает участие в процессе решения споров в качестве представителя работника;

содействует члену профсоюза при подаче заявления в комиссию или суд, а также в подготовке других материалов при рассмотрении споров;

принимает участие в деятельности комиссии посредством своих представителей – членов комиссии;

оказывает содействие в исполнении решений комиссии;

организует обучение для повышения знаний членов профсоюза и работодателя касательно трудового законодательства;

принимает соответствующие меры по включению в коллективные договоры дополнительных гарантий в соответствие с действующим законодательством.

**IХ. Заключительные правила**

Необходимо вести учет и хранить документы комиссии также как и документы, касающиеся финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Работодателем назначается лицо, ответственное за оказание содействия в организации деятельности комиссии, делопроизводстве и хранению.

Ликвидация деятельности комиссии осуществляется по согласованию сторон путем внесения соответствующих изменений в коллективный договор.