

Одобрено на общем собрании трудового коллектива

«__» _____ 2025 года

Протокол № _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководством

УНИВЕРСИТЕТА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ДИПЛОМАТИИ

и

Профсоюзным комитетом,

закрываемый на период

с декабря 2025 года по декабрь 2028 года

Настоящий документ представлен на русском языке исключительно в информационных целях. Оригинальный текст на узбекском языке имеет юридическую силу, и в случае любых расхождений или несоответствий преимущественную силу имеет текст на узбекском языке.

В соответствии с решением общего собрания трудового коллектива коллективный договор подписали:

Работодатель:

Ректор Университета мировой экономики и дипломатии

Сафоев Содик Солихович

Представитель работников:

Председатель Профсоюзного комитета

Университета мировой экономики и дипломатии

Юсувалиева Рахима Юсуповна

2025 «__» _____

2025 «__» _____

Коллективный договор подписан в присутствии следующих членов комиссии по социально-трудовым вопросам:

Представители работодателя

1. А. Умаров

2. О. Юсупджанов

3. М. Джалалов

Представители работников

1. К. Джураев

2. С. Тураева

3. М. Нурметова

4. М. Абидов

5. Ф. Ташев

4. Р. Рахманкулова

5. М. Латипова

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Общие положения
 - II. Производственная и экономическая деятельность
 - III. Трудовой договор. Гарантии занятости
 - IV. Рабочее время и время отдыха
 - V. Оплата труда. Нормирование труда. Гарантированные и компенсационные выплаты
 - VI. Трудовая дисциплина
 - VII. Материальная ответственность сторон трудового договора
 - VIII. Охрана труда и гигиена труда
 - IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
 - X. Особенности регулирования труда женщин и лиц, выполняющих семейные обязанности, а также дополнительные льготы и гарантии для них
 - XI. Дополнительные льготы и гарантии для молодежи
 - XII. Отдельные особенности регулирования труда некоторых категорий работников
 - XIII. Дополнительное социальное страхование, социальные льготы и гарантии
 - XIV. Культурно-просветительская работа, физическая культура, спорт и оздоровительные мероприятия
 - XV. Разрешение трудовых споров
 - XVI. Социальное партнерство. Соблюдение гарантий деятельности профсоюза
 - XVII. Контроль за выполнением коллективного договора
 - XVIII. Ответственность за нарушение или неисполнение обязательств по коллективному договору
- Перечень приложений к коллективному договору

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — «Договор») является нормативным документом, регулирующим трудовые отношения и непосредственно связанные с ними социальные отношения между работодателем и работниками в государственном высшем образовательном учреждении — Университете мировой экономики и дипломатии (далее — «Университет»).

Сторонами Договора являются:

Работодатель — в лице ректора Университета, действующего на основании Устава;

Работники — в лице Профсоюзного комитета.

1.2. Договор вступает в силу 10 декабря 2025 года и действует до 9 декабря 2028 года (в течение трех лет). По истечении указанного срока Договор сохраняет силу до заключения сторонами нового договора либо внесения изменений и дополнений в действующий договор.

1.3. Договор распространяется на Работодателя и на всех работников, работающих в Университете по трудовому договору, включая работников, принятых после вступления Договора в силу, а также работников, работающих по совместительству.

В случаях, предусмотренных Договором, отдельные его положения распространяются также на:

- членов семьи работника;
- лиц, трудовые отношения с которыми прекращены в связи с выходом на пенсию;
- штатных работников Профсоюзного комитета;
- бывших работников, которым причинен вред вследствие травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей в Университете;
- иждивенцев работника, умершего в результате производственной травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей, если они являются нетрудоспособными лицами, имеющими право на возмещение вреда;
- членов профсоюза — в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет бюджета профсоюза.

1.4. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Узбекистан для его заключения.

1.5. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, в том числе вновь принятых, с Договором и иными локальными актами, а также обеспечить открытость информации о содержании и исполнении Договора (посредством собраний, конференций, отчетов ответственных работников, информационных стендов, внутренних изданий и иных форм информирования).

1.6. Работодатель обеспечивает равные возможности для всех мужчин и женщин — работников, студентов и иных групп. Данная политика реализуется в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан и Законом Республики Узбекистан № ЗРУ-562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и не допускает ограничения возможностей или дискриминации по признаку пола. Все должности, образовательные возможности, заработная плата, стипендии и возможности обучения распределяются на основе принципов гендерного равенства.

1.7. Работодатель не допускает дискриминации на рабочем месте по признаку религии, этнической принадлежности, пола, возраста, расы, национального происхождения или инвалидности.

1.8. Работодатель принимает все разумные меры по недопущению на рабочем месте современных форм рабства, торговли людьми и детского труда.

1.9. Работодатель обеспечивает равные возможности для каждого кандидата в процессе приема на работу. Университет оценивает каждого кандидата по его квалификации, знаниям и навыкам, и запрещается принимать какие-либо решения, ограничивающие его права.

1.10. Университет обеспечивает равные возможности для обучения и развития всем привлеченным лицам, включая иностранных работников, на основе равноправия. В этой связи лица, привлекаемые на условиях аутсорсинга, пользуются теми же возможностями, что и основной персонал.

1.11. Университет гарантирует всем привлеченным лицам справедливую оплату труда и надлежащие условия работы в соответствии с уровнем выполняемой службы, квалификацией и результатами труда.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Стороны признают, что добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей является основой благополучия работников.

2.2. В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № ПФ-158 от 11 сентября 2023 года «О Стратегии “Узбекистан – 2030”», принимая на себя обязательство всесторонне содействовать реализации мер, направленных на всестороннее развитие Университета, стороны договорились:

- укреплять трудовую дисциплину;
- совершенствовать рабочие процессы, повышать их качество и эффективность;
- снижать потребление энергии и ресурсов и повышать производительность труда;
- соблюдать основные принципы и права в сфере труда: право на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров, запрет детского и принудительного труда, равную оплату труда мужчин и женщин за труд равной ценности, а также принцип недискриминации в трудовых отношениях.

2.3. В целях повышения эффективности деятельности Университета Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую деятельность Университета, повышение культуры и дисциплины труда, рост профессионального мастерства работников и не допускать снижения тарифных ставок и сделанных расценок по сравнению с действующими;
- своевременно обеспечивать трудовой коллектив материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами, необходимыми для выполнения производственной программы;
- создавать все необходимые условия для повышения производительности труда, освоения передового опыта и внедрения в практику достижений науки и техники;
- не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о финансовом положении Университета и его расходах;

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников как в самом Университете, так и, при необходимости, в других образовательных учреждениях;
- участвовать в заключении коллективного договора, организовывать контроль за его выполнением и регулярно предоставлять Профсоюзному комитету информацию по иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, другими законами, учредительными документами Университета, коллективными соглашениями и настоящим Договором;
- взаимодействовать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового порядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования и разрешать трудовые споры путем переговоров;
- создавать условия для участия работников в управлении Университетом в формах, не противоречащих действующему законодательству;
- включать представителей Профсоюзного комитета в органы управления Университетом и в комиссии, принимающие решения, затрагивающие социально-экономические интересы работников;
- постоянно поощрять работников, внесших значительный вклад в повышение эффективности деятельности Университета и экономию материалов, энергии и иных ресурсов;
- обеспечивать представителям профсоюза всех уровней беспрепятственный доступ к рабочим местам для выполнения уставных задач;
- в полном объеме соблюдать Указ Президента Республики Узбекистан № ПФ-210 от 21 декабря 2023 года «О дополнительных мерах по противодействию торговле людьми и широкому внедрению принципов достойного труда» и постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 349 от 10 мая 2018 года «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять работников при решении вопросов, связанных с социально-трудовыми отношениями, а также социально-экономическими проблемами;
- обеспечивать, чтобы представители Профсоюзного комитета, избранные в органы управления Университета (Наблюдательный совет, Академический совет и др.), а также включенные в комиссии, принимающие решения по социально-экономическим интересам работников, осуществляли деятельность эффективно и в интересах как Университета, так и его работников;
- содействовать стабильной работе Университета методами, присущими профсоюзной деятельности, в том числе развивая трудовое соревнование среди работников, повышая производительность труда и совместно с Работодателем формируя системы поощрения лучших работников;
- вносить Работодателю предложения по совершенствованию форм и систем оплаты труда, участию работников в управлении Университетом, введению в Договор дополнительных льгот (гарантий) исходя из интересов работников и финансовых возможностей Университета, а также по принятию текущих и стратегических социально-экономических планов и программ, способствующих полному и качественному выполнению работниками обязанностей по трудовым договорам;

- инициировать участие в отраслевых конкурсах, включая конкурс «Лучшая первичная профсоюзная организация по экономии электроэнергии и топливно-энергетических ресурсов»;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов.

2.5. Работники обязуются:

- честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы Работодателя;
- содействовать повышению эффективности деятельности, улучшению качества работы, росту производительности труда и экономии ресурсов, а также использовать передовой опыт коллег в рабочем процессе;
- добровольно участвовать в ежегодных общенациональных благотворительных хашарах, проводимых в соответствии с соответствующими нормативно-правовыми актами Президента Республики Узбекистан или постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Индивидуальные трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

3.2. В случаях и порядке, установленных законодательством или иными правовыми актами о труде, либо Уставом Университета, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора также в результате:

- избрания на должность либо прохождения конкурса на соответствующую должность;
- назначения на должность либо утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными государственными органами;
- выдачи подтверждения права на осуществление трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;
- согласия обоих родителей либо одного из родителей (или законного представителя);
- принятия судом решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;
- признания судом отношений, возникших из гражданско-правового договора с использованием личного труда, индивидуальными трудовыми отношениями.

3.3. Лица, принимаемые на работу, проходят вводную беседу в Профсоюзном комитете, где им предоставляется информация о профсоюзе. Если работник желает вступить в профсоюз, от него принимается письменное заявление о вступлении.

3.4. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для следующих лиц:

- беременных женщин, женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, а также отцов (опекунов), самостоятельно воспитывающих ребенка в возрасте до трех лет;
- лиц из социально уязвимых категорий населения, направленных на работу на резервируемые рабочие места;
- выпускников высших учебных заведений, обучавшихся на основе государственного гранта и поступающих в течение трех месяцев после окончания вуза на работу по полученной специальности по направлению;
- выпускников общего среднего, среднего специального, профессионального и высшего образования, самостоятельно впервые трудоустраивающихся по своей специальности в течение одного года после окончания учебного заведения;
- работников, с которыми трудовой договор заключается на срок до шести месяцев;
- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- лиц, повторно принимаемых на работу работодателем после прекращения предыдущего трудового договора по отдельным основаниям;
- учеников, прошедших обучение у данного работодателя по договору производственного обучения.

Испытательный срок может быть установлен только при приеме на работу. Установление испытательного срока при переводе работника на другую работу либо направлении его в командировку к другому работодателю не допускается.

3.5. Работодатель обеспечивает своевременную регистрацию заключения, прекращения и изменения трудовых договоров в межведомственном программно-аппаратном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном законодательством.

3.6. Работники обеспечиваются полной занятостью в соответствии со своей специальностью, квалификацией, профессией и условиями трудового договора.

3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором, а также настоящим Договором, работник, продолжая выполнять работу, обусловленную трудовым договором, вправе требовать от работодателя изменения условий труда. Работодатель обязан рассмотреть заявление работника об изменении условий труда не позднее трех дней со дня его подачи.

3.8. Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению Работодателем, если она вызвана уважительными причинами и такая работа имеется в Университете, в следующих случаях:

- при наличии медицинского заключения о необходимости временного перевода работника на более легкую работу или работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов;
- при наличии медицинского заключения о необходимости временного перевода беременной женщины на более легкую работу или работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов;

- если один из родителей (или опекун), ухаживающий за ребенком в возрасте до двух лет, не может выполнять прежнюю работу;
- в иных случаях, когда просьба обусловлена уважительными причинами и у работодателя имеется соответствующая возможность.

Срок такого перевода определяется по соглашению сторон.

3.9. В связи с производственной необходимостью или простоем работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя, без его согласия, на другую работу, не обусловленную трудовым договором.

Для целей временного перевода работника по инициативе Работодателя под производственной необходимостью, помимо случаев, указанных в части второй статьи 145 Трудового кодекса Республики Узбекистан, понимаются также срочные и неотложные работы, необходимые в следующих ситуациях:

- неожиданное увеличение объема работ;
- период реорганизации договора аутсорсинга с другой организацией;
- наличие срочных заказов для государственных нужд.

Срок временного перевода в связи с производственной необходимостью или простоем не может превышать шестидесяти календарных дней в течение одного календарного года.

В период временного перевода по инициативе Работодателя оплата труда работника осуществляется по выполняемой работе, но не ниже его прежней средней месячной заработной платы.

3.10. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется только с согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан.

3.11. Письменное представление должностного лица, имеющего право прекращать трудовой договор, рассматривается Профсоюзным комитетом в соответствии с «Порядком рассмотрения в профсоюзных органах представлений о прекращении трудового договора по инициативе работодателя», утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации профсоюзов Узбекистана № 9-5 от 23 мая 2023 года.

3.12. Если работник уклоняется от обязательного медицинского осмотра, не выполняет рекомендации, выданные медицинскими комиссиями по результатам обследования, либо отказывается от профилактической вакцинации, вводимой в установленном законом порядке на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан в случае угрозы распространения карантинных или иных опасных инфекционных заболеваний (при отсутствии медицинских противопоказаний), работодатель вправе отстранить такого работника от работы.

3.13. Работодатель не менее чем за два месяца предоставляет Профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий такого увольнения.

Профсоюзный комитет вправе внести в местные органы государственной власти предложение о приостановлении решения Работодателя о массовом увольнении работников на срок до шести месяцев для его рассмотрения.

3.14. Работодатель обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности (штата).

3.15. При сокращении численности работников предусматриваются следующие меры, направленные на смягчение его последствий:

- в первую очередь предлагать высвобождаемым работникам имеющиеся в Университете вакантные должности с целью их трудоустройства;
- ограничивать совместительство и число временно работающих работников, запрещать совмещение нескольких профессий и передавать работы, выполнявшиеся по гражданско-правовым договорам, собственным работникам Университета;
- по соглашению сторон прекращать трудовой договор по желанию работника в период предупреждения о сокращении с выплатой денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения; при этом основание прекращения трудового договора не изменяется;
- заключать соглашения с Центром содействия занятости и моноцентром «Ишга мархамат» для организации переподготовки и переобучения высвобождаемых работников;
- предоставлять работнику, получившему уведомление о прекращении трудового договора в связи с сокращением, право в период предупреждения отсутствовать на работе один день в неделю в удобное для него время с сохранением заработной платы для поиска новой работы.

3.16. При рассмотрении вопроса о прекращении трудового договора в связи с изменением технологии, организации производства и труда либо сокращением объема работ (продукции, услуг), если установлено, что работники имеют равную квалификацию и производительность труда и не обладают преимущественным правом на оставление на работе в соответствии с частями первой и второй статьи 167 Трудового кодекса Республики Узбекистан, преимущество при оставлении на работе отдается:

- работникам, имеющим двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других членов, получающих самостоятельный доход;
- работникам с длительным стажем работы у данного работодателя;
- работникам, без отрыва от производства повышающим квалификацию в высших, средних специальных и профессиональных образовательных учреждениях, а также лицам, окончившим такие учреждения по очной форме обучения и работающим по специальности в течение трех лет после окончания;
- лицам, получившим производственную травму или профессиональное заболевание в данной организации;
- лицам с инвалидностью;
- участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

- работникам, имеющим поощрения за трудовые достижения и не имеющим дисциплинарных взысканий;
- лицам, перенесшим лучевую болезнь или иные заболевания, связанные с воздействием высокого уровня радиации вследствие аварий на атомных объектах, лицам с инвалидностью, состояние которых связано с такими авариями, участникам ликвидации их последствий, а также эвакуированным, переселенным и приравненным к ним лицам.

3.17. При прекращении трудового договора выходное пособие выплачивается работникам в следующих случаях:

- при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев, когда прекращение обусловлено виновными действиями (бездействием) работника, а также случаев прекращения договора в связи с санацией банка;
- при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным пунктами 1, 2, 6 (в части ликвидации организации) и 9 части первой статьи 168 Трудового кодекса Республики Узбекистан, за исключением признания работодателя — физического лица недееспособным;
- при прекращении трудового договора в соответствии с пунктами 4 и 5 части первой статьи 168 Трудового кодекса Республики Узбекистан, кроме случаев, когда установленные правила приема на работу были нарушены по вине работника либо действия работника привели к возникновению обстоятельств, препятствующих продолжению индивидуальных трудовых отношений;
- при отказе работника продолжать работу в новых условиях труда;
- при отказе работника от перевода на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо при отсутствии у работодателя подходящей работы;
- при отказе работника переехать вместе с работодателем в другую местность;
- при отказе работника продолжать работу в связи со сменой собственника организации, ее реорганизацией или изменением ведомственной подчиненности.

3.18. Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и не может быть менее:

- 50 процентов средней месячной заработной платы — при стаже до трех лет;
- 75 процентов средней месячной заработной платы — при стаже от трех до пяти лет;
- 100 процентов средней месячной заработной платы — при стаже от пяти до десяти лет;
- 150 процентов средней месячной заработной платы — при стаже от десяти до пятнадцати лет;
- 200 процентов средней месячной заработной платы — при стаже свыше пятнадцати лет.

3.19. Профсоюзный комитет вправе участвовать в решении вопросов, связанных с обеспечением занятости в Университете, защитой работников, высвобождаемых с работы, а также иных вопросов

защиты социально-экономических прав и интересов работников (статья 27 Закона Республики Узбекистан «О профсоюзах»).

3.20. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом не допускает привлечения работников Университета к принудительному труду, включая работы по благоустройству, различным сельскохозяйственным работам, а также к обязательной подписке на газеты и журналы, и осуществляет общественный контроль за недопущением таких случаев.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В Университете нормальная продолжительность рабочего времени работника не может превышать сорока часов в неделю при шестидневной рабочей неделе.

4.2. В Университете устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- для профессорско-преподавательского состава — 36 часов;
- для работников, занятых в нормальных условиях труда, и для руководящих работников — 40 часов;
- для работников с инвалидностью I и II группы — 36 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов.

4.3. Для работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и риску травматизма устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

4.4. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) может быть установлено работнику по соглашению сторон трудового договора как при приеме на работу, так и впоследствии.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан или иными правовыми актами о труде, Работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени либо в зависимости от объема выполненной работы.

4.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав работников.

4.7. Для всех работников, если не менее половины установленной ежедневной продолжительности работы (смены) приходится на ночное время, продолжительность работы в ночное время сокращается на один час.

4.8. В случаях, когда этого требуют условия труда, а также при сменной работе в условиях шестидневной рабочей недели, продолжительность ночной работы может быть приравнена к продолжительности дневной работы.

4.9. В случаях, обусловленных спецификой выполняемой работы, а также при выполнении работ с неравномерной интенсивностью в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части.

4.10. Для сторожей из числа обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается не более 12 часов в сутки, и вводится суммированный учет рабочего времени.

4.11. В холодное время года работникам, работающим на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, Работодатель предоставляет возможность пользоваться специальными перерывами в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

Такие перерывы предоставляются продолжительностью не менее 15 минут после каждого часа работы. Данная норма распространяется также на работников, выполняющих работу на открытом воздухе или в неохлаждаемых закрытых помещениях в жаркое время года, когда температура наружного воздуха превышает 30 градусов Цельсия.

4.12. Помимо случаев, предусмотренных статьей 202 Трудового кодекса Республики Узбекистан, к времени отдыха не относятся следующие периоды освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей:

- участие в работе выборных органов профсоюзов и комиссий по социально-трудовым вопросам;
- участие в работе комиссий, создаваемых решениями органов государственной власти и управления;
- участие в учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых профсоюзами;
- сдача отчетов и получение направлений в вышестоящем профсоюзном органе;
- участие в мероприятиях, предусмотренных уставом профсоюза.

4.13. Работникам гарантируются перерывы, предусмотренные статьей 205 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

4.14. В Университете действует шестидневная рабочая неделя, а общим выходным днем является воскресенье.

4.15. Если дальнейшее нормальное функционирование Университета зависит от срочного выполнения непредвиденных работ, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия.

К таким работам относятся исполнение неотложных поручений вышестоящих организаций, а также органов государственной власти и управления, участие в международных конференциях по мере необходимости и проведение различных мероприятий в Университете.

4.16. Оплата ежегодного отпуска производится не позднее последнего рабочего дня, предшествующего началу отпуска.

4.17. Работнику предоставляется дополнительный ежегодный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня за каждые пять лет работы в одной организации или отрасли, но не более восьми календарных дней в общей сложности за год.

4.18. Продолжительность основного и дополнительного отпуска, предоставляемого работникам Университета, определяется в соответствии с Приложением № 2.

4.19. Помимо периодов, предусмотренных статьей 226 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в соответствующий стаж включаются время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью от двух недель до трех месяцев в течение рабочего года, а также время социальных отпусков, предоставленных в соответствии с настоящим Договором.

4.20. Помимо категорий работников, предусмотренных статьей 227 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ежегодный отпуск до истечения шести месяцев работы по желанию работника предоставляется работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям, лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, работникам, желающим взять отпуск одновременно с ежегодным отпуском супруга (супруги), а также лицам, принятым на работу в Университет по приглашению Работодателя.

4.21. Помимо категорий работников, предусмотренных статьей 228 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ежегодный отпуск по желанию работника предоставляется в удобное для него время женщинам до или после отпуска по беременности и родам; работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком; лицам, воспитывающим детей до 14 лет либо ребенка с инвалидностью до 16 лет; лицам с инвалидностью I или II группы; участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним лицам; лицам, обучающимся без отрыва от работы; а также лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор Республики Узбекистан».

4.22. В интересах профессорско-преподавательского состава стороны договорились предоставлять ежегодный отпуск по частям. При этом не менее 8 календарных дней отпуска предоставляется в период зимних каникул студентов, а оставшаяся часть — в период летних каникул.

4.23. Помимо категорий работников, предусмотренных статьей 229 Трудового кодекса Республики Узбекистан, работники имеют право переносить ежегодный трудовой отпуск на другой период в случаях временной нетрудоспособности, начала отпуска по беременности и родам, совпадения отпуска с учебным отпуском либо выполнения государственных или общественных обязанностей.

4.24. При прекращении трудового договора, кроме случаев виновных действий (бездействия) работника, неиспользованный ежегодный отпуск по письменному заявлению работника предоставляется с последующим прекращением трудовых отношений.

4.25. Работодатель обязуется удовлетворять просьбу работника о предоставлении оплачиваемого социального отпуска в следующих случаях: смерть близкого родственника — 3 дня; проведение свадебной церемонии работника или его детей — 3 дня; рождение ребенка — отцу 5 дней; день получения прививки против коронавирусной инфекции — 1 день; направление в паломничество или поездку к историческим памятникам и святыням Республики — 1 день.

Близкими родственниками считаются родители, братья, сестры, дети и супруг(а) работника.

4.26. Работнику может быть предоставлен отпуск с частичным сохранением заработной платы продолжительностью не более 15 календарных дней в течение календарного года.

4.27. Работодатель обязан по просьбе работника предоставить отпуск с частичным сохранением заработной платы в период действия карантинных ограничений, если по уважительным причинам работник не может вернуться из зарубежной поездки после окончания ежегодного отпуска, а также в связи с проведением ремонтных работ по устранению аварийной ситуации в доме работника.

4.28. Во время отпуска с частичным сохранением заработной платы размер сохраняемой заработной платы не может быть менее 50 процентов средней заработной платы работника. Период такого отпуска включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.29. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем, но не должна превышать в совокупности трех месяцев в течение календарного года. В период действия карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, угрожающих жизни или нормальным условиям жизни населения, продолжительность такого отпуска по письменному заявлению работника может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев.

4.30. Помимо категорий работников, указанных в статье 242 Трудового кодекса Республики Узбекистан, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году предоставляется участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним лицам; лицам с инвалидностью I или II группы; одному из родственников, фактически ухаживающему за ребенком в возрасте от двух до трех лет; одному из родителей, воспитывающему двух и более детей в возрасте до 12 лет либо ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет; членам молодых семей до 30 лет; работающим пенсионерам; лицам, не имеющим возможности вернуться из зарубежной поездки по уважительным причинам; а также работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям.

V. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. В Университете применяются тарифные системы оплаты труда.

5.2. При применении тарифной системы заработная плата выплачивается в порядке, установленном Единой тарифной сеткой оплаты труда. Все работники имеют право на равную оплату за одинаковую или равноценную работу. Пол, возраст, раса, этническое и социальное происхождение, инвалидность, религия, политические убеждения и иные личные характеристики не должны влиять на размер заработной платы.

Если работники считают, что их заработная плата снижена или определена неправильно, они вправе обратиться с жалобой в Комиссию по индивидуальным трудовым спорам при Профсоюзном комитете, а также подать заявление (апелляцию) о повторном рассмотрении.

5.3. Если Правительство Республики Узбекистан принимает решение о дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки оплаты труда, тарифная сетка Университета также подлежит пересмотру.

5.4. В Университете обеспечивается тарификация работников, занимающих самые низкие должности, по 1-му разряду Единой тарифной сетки оплаты труда (тарифный коэффициент — не менее 1,000).

5.5. Средняя заработная плата в Университете не должна быть менее чем в 1,5 раза выше установленного минимального размера оплаты труда. При этом базовая часть заработной платы работника не может быть менее 50 процентов.

5.6. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца — 15-го числа текущего месяца; за вторую половину месяца — 5-го числа следующего месяца. Если день выплаты приходится на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается в предшествующий рабочий день. Каждый работник в письменной форме информируется о составных частях заработной платы, суммах удержаний и основаниях для них, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.7. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на его банковскую карту.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее полуторной ставки за первые два часа в течение дня и не менее двойной ставки за время сверх двух часов в день. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного продолжительности сверхурочной работы; в этом случае сверхурочная работа оплачивается по обычной ставке, а дополнительное время отдыха не оплачивается.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника такая работа может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха; в этом случае работа оплачивается не менее чем в одинарном размере, а предоставленный день отдыха не оплачивается.

5.10. Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работники должны быть уведомлены об этом не менее чем за два месяца до вступления изменений в силу.

5.11. Срок действия временных норм труда может быть продлен Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.12. Работодатель обязан осуществлять гарантированные выплаты, гарантированные доплаты и компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, а также иные выплаты, установленные коллективными соглашениями и настоящим Договором.

5.13. Работодатель обязан осуществлять следующие гарантированные доплаты: при простое, не зависящем ни от Работодателя, ни от работника, — не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально продолжительности простоя; при невыполнении норм труда или должностных обязанностей по причинам, не зависящим ни от Работодателя, ни от работника, — не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.14. При направлении в служебную командировку Работодатель возмещает расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения или согласия Работодателя. При отсутствии проездных документов возмещение расходов по проезду производится

из расчета не менее 0,15 процента базовой расчетной величины за каждый километр. Суточные устанавливаются в размере не менее 0,30 базовой расчетной величины. Возмещение расходов на проживание в гостинице за один день не должно превышать 2 базовые расчетные величины. При отсутствии подтверждающих документов расходы на проживание возмещаются в размере 20 процентов базовой расчетной величины за каждый день.

5.15. Компенсации за служебные командировки за пределы Республики Узбекистан выплачиваются в соответствии с действующим Положением, утвержденным Министерством финансов Республики Узбекистан.

5.16. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом может устанавливать иные виды надбавок — за высокое профессиональное мастерство, продолжительный непрерывный стаж, высокие достижения в труде, сложность выполняемой работы либо за выполнение особо важных задач.

5.17. Работникам, направленным Работодателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или стажировку, выплачивается компенсация (суточные) за проживание вне места жительства.

5.18. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании профессорско-преподавательского, административно-управленческого, учебно-методического, технического и обслуживающего персонала УМЭД за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5.19. Размер доплаты работникам за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ определяется соглашением сторон в трудовом договоре, но не может превышать 50 процентов оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности.

5.20. Для работников соответствующих профессий устанавливаются отраслевые коэффициенты повышения тарифных ставок для отдельных видов технологических работ, производств и видов экономической деятельности — не ниже размеров, утвержденных законодательством.

5.21. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом выплачивает премии по итогам года в соответствии с соответствующим Положением.

5.22. Работникам, имеющим ученые степени и звания, ежемесячно устанавливаются дополнительные выплаты к должностному окладу: до 30 процентов — работникам со степенью кандидата наук или PhD; до 60 процентов — работникам со степенью доктора наук.

5.23. В соответствии с Конвенцией МОТ № 100 работа мужчин и женщин, имеющая равную ценность, подлежит равной оплате.

5.24. Оплата труда водителей автотранспортных средств осуществляется в соответствии с действующим Положением об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта.

5.25. Исходя из своих финансовых возможностей Работодатель осуществляет материальное стимулирование работников Университета к государственным праздникам, установленным Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

5.26. В целях обеспечения справедливой и равной оплаты труда Работодатель обязуется пересматривать заработную плату и устранять выявленные несоответствия, рассматривать заявления и обращения о пересмотре в течение трех дней, а также соблюдать требования законодательства о минимальном размере оплаты труда и иных выплатах.

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и контролировать выполнение работниками трудовых обязанностей в соответствии с трудовыми договорами, положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями, правилами поведения, Уставом Университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с документами, устанавливающими внутреннюю дисциплину, является обязанностью Работодателя. К работнику не могут применяться дисциплинарные меры за нарушение правил, с которыми он не был ознакомлен.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет могут представлять работников к отраслевым и государственным наградам, поощрять работников за трудовые успехи и в юбилейные даты денежными премиями, благодарностями, ценными подарками и туристическими поездками, а также предоставлять путевки в санатории-профилактории Федерации профсоюзов Узбекистана и иные санатории и дома отдыха.

6.3. Профсоюзный комитет содействует соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, а также своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

6.4. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой форму юридической ответственности, выражающую обязанность одной стороны возместить другой стороне причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством. При этом ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже предусмотренной Трудовым кодексом Республики Узбекистан, а ответственность работника перед Работодателем не может превышать предусмотренную этим Кодексом.

7.2. Помимо случаев, предусмотренных статьей 320 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель обязан возместить работнику недополученную заработную плату также в случае незаконного полного или частичного лишения гарантированных выплат, компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и премий, а также незаконного снижения ключевых показателей эффективности деятельности (KPI).

7.3. В случае причинения вреда здоровью работника размер единовременного пособия, выплачиваемого Работодателем, не может быть менее одной годовой заработной платы, рассчитанной исходя из средней месячной заработной платы работника.

7.4. В случае смерти кормильца вследствие производственной травмы или профессионального заболевания размер единовременного пособия, выплачиваемого Работодателем, не может быть менее шестикратного размера среднего годового заработка умершего работника.

7.5. При нарушении Работодателем сроков выплаты заработной платы, отпускных, расчетных сумм при прекращении трудового договора и иных сумм, причитающихся работнику, указанные суммы выплачиваются вместе с денежной компенсацией за каждый день просрочки, исходя из действующей ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан. Размер компенсации должен составлять не менее 10 процентов такой ставки.

7.6. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарно-материальные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора.

7.7. Перечень категорий работников, с которыми должны заключаться договоры о полной материальной ответственности, приведен в Приложении 6.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ГИГИЕНА ТРУДА

8.1. Ежегодные средства на охрану труда включаются в годовую смету расходов Университета и направляются на приобретение специальной одежды, специальной обуви, иных средств индивидуальной защиты и гигиенических средств. Все запланированные и согласованные к выделению суммы увеличиваются пропорционально росту минимального размера оплаты труда.

8.2. Заключается соглашение по охране труда (включающее меры по улучшению условий и охраны труда, планы санитарно-оздоровительных мероприятий и соответствующую смету расходов), которое прилагается к коллективному договору (Приложение 1).

8.3. Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, установленном законодательством, настоящим Договором, коллективными соглашениями и другими внутренними нормативными документами, не возлагая эти расходы на работников. При необходимости может быть создан отдельный фонд охраны труда.

8.4. Работодатель обязан обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Требования по охране труда устанавливаются законодательством и техническими нормативными документами.

8.5. Работодатель регулярно совершенствует условия труда с учетом изменений трудового процесса и повышения требований к безопасности.

8.6. Каждый работник информируется об условиях труда на рабочем месте, в том числе о производственной среде, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, а также о соблюдении требований по использованию средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.7. В организациях с численностью 50 и более работников создается служба охраны труда либо вводится должность специалиста по охране труда. В организациях, имеющих 50 и более транспортных средств, также создается служба безопасности дорожного движения либо вводится соответствующая должность. Допускается организация выполнения функций службы охраны труда на договорной основе с профессиональными участниками рынка услуг.

- 8.8. До 1 февраля каждого года Работодатель анализирует состояние производственного травматизма и профессиональных заболеваний за предыдущий год и подводит итоги выполнения мероприятий по улучшению условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.
- 8.9. Работодатель приобретает и обеспечивает сохранность оборудования для кабинетов охраны труда, средств автоматизации, обучающих технических средств, наглядных пособий, плакатов и иных материалов.
- 8.10. Работодатель ежегодно обеспечивает подготовку Университета к осенне-зимнему периоду и надлежащее функционирование санитарно-бытовых помещений.
- 8.11. Работодатель страхует работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проводит оценку рисков на рабочих местах и организует обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры без возложения расходов на работников.
- 8.12. Работодатель утверждает перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение гигиеническими средствами, и обеспечивает их выдачу в соответствии с Приложением 4.
- 8.13. Работники бесплатно обеспечиваются по установленным нормам молоком (или равноценными продуктами), лечебно-профилактическим питанием, подсоленной газированной водой, специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью, иными средствами индивидуальной защиты и гигиены.
- 8.14. Работодатель обеспечивает чистоту территории, надлежащее состояние проходов и проездов, а также безопасность использования внутреннего транспорта.
- 8.15. Руководители и инженерно-технические работники обязаны строго соблюдать требования охраны труда, технологической дисциплины и графики планово-предупредительных ремонтов. Трубопроводы и оборудование должны своевременно маркироваться и окрашиваться в соответствии с нормативными требованиями.
- 8.16. Работодатель организует проведение инструктажей по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда. Для всех вновь принимаемых и переводимых работников проводится инструктаж и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию помощи пострадавшим при несчастных случаях.
- 8.17. Работодатель организует обучение избранных уполномоченных по охране труда в течение одного месяца после их избрания с участием Профсоюзного комитета.
- 8.18. Работодатель выделяет уполномоченному по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на него обязанностей с сохранением среднего месячного заработка. Представители, проявившие инициативу в улучшении условий труда, поощряются морально и материально, в том числе премируются по итогам квартала.
- 8.19. Работодатель обеспечивает безопасность работников при использовании зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, применении сырья и материалов, а также при выполнении работ и оказании услуг.

8.20. Работодатель обеспечивает своевременную выплату сумм лицам, имеющим право на получение пособий и компенсаций за вред, причиненный работнику вследствие травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

8.21. В случае производственной травмы либо временной утраты трудоспособности вследствие профессионального заболевания Работодатель производит выплаты заработной платы в установленном порядке и размере.

8.22. Несчастные случаи на производстве, иные случаи причинения вреда здоровью работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, а также профессиональные заболевания расследуются и учитываются в установленном порядке. Это правило распространяется и на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

8.23. Работодатель создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда и условий труда, соответствующих нормативным требованиям.

8.24. Работодатель своевременно рассматривает указания и представления профсоюзных органов и иных избранных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и информирует их о принятых мерах.

8.25. В случаях угрозы жизни работника, введения карантинных мер либо чрезвычайного положения Работодатель обеспечивает соблюдение временных санитарных правил и технических требований, действующих в период ограничительных мер.

8.26. Профсоюзы и уполномоченные работниками лица по охране труда имеют право получать информацию об условиях и охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев, приостанавливать работы при угрозе жизни и здоровью работников, контролировать выполнение обязательств по охране труда, участвовать в работе приемочных комиссий, инициировать привлечение виновных лиц к ответственности, обращаться в суд в защиту прав работников и участвовать в рассмотрении трудовых споров по вопросам охраны труда.

8.27. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом определяет состав комиссий по охране труда, обеспечивает их своевременное избрание и обучение, а также организует трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда в организации и ее структурных подразделениях. Работодатель соблюдает требования Конвенции МОТ № 187.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

9.1. В случаях направления работника на обязательную либо добровольную переподготовку или повышение квалификации Работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату на период такого обучения.

Если занятия по переподготовке или повышению квалификации проводятся в выходные дни, после окончания курсов дополнительный день отдыха не предоставляется, за исключением случаев, когда работник был специально направлен на такие курсы именно в выходные дни.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

9.2. В период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работники обязаны соблюдать правила, установленные образовательной организацией, и представлять Работодателю результаты обучения. На работников могут также возлагаться иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором и трудовым договором.

9.3. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от работы и выполняющим учебный план, предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

Х. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, А ТАКЖЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ НИХ

10.1. Одному из родителей (или опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающему в Университете, устанавливается продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю.

10.2. Период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста включается в трудовой стаж и дает право на последующий оплачиваемый ежегодный отпуск.

10.3. Одному из родителей (или опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва составляет не менее одного часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из среднего заработка.

В целях обеспечения возможности непрерывного обучения и трудовой деятельности студентов, работников и профессорско-преподавательского состава, недавно ставших матерями или отцами, Работодатель организует на территории Университета центр по уходу за детьми и обеспечивает бесплатный доступ к нему.

10.4. Работодатель обязуется обеспечивать обучение женщин, рабочие места которых подлежат сокращению, профессиям, востребованным на рынке труда, создавать возможности для повышения квалификации и получения дополнительного образования, а также содействовать реализации Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года.

10.5. Стороны обязуются обеспечивать соблюдение гарантий, предусмотренных Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», включая возложение соответствующих обязанностей на уполномоченных лиц Университета и его структурных подразделений, создание равных возможностей при приеме на работу и продвижении по службе, а также устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

11.1. В целях повышения эффективности участия молодых специалистов в работе и развитии Университета, а также усиления социальной защиты молодежи стороны договорились соблюдать Конвенции МОТ № 138 и № 182, активно участвовать в реализации государственной молодежной политики, создавать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального

мастерства, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников, содействовать освоению ими современных знаний, иностранных языков и компьютерной грамотности, формировать из них кадровый резерв, поощрять активную и инициативную молодежь и обеспечивать ее участие в культурно-просветительских и профессиональных мероприятиях.

11.2. Для целей настоящего Договора используются понятия «молодежь», «молодая семья» и «молодой специалист», определенные законодательством Республики Узбекистан о государственной молодежной политике.

11.3. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные льготы лицам моложе восемнадцати лет и выпускникам профессиональных образовательных учреждений в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда; вести целенаправленную работу по подготовке и привлечению молодых специалистов; выступать гарантом при получении долгосрочных банковских кредитов молодыми работниками и молодыми семьями; а также обучать талантливые молодые кадры Университета в зарубежных вузах по приоритетным направлениям.

11.4. Профсоюзный комитет обязуется использовать имеющуюся правовую базу для защиты трудовых прав молодежи, привлекать молодых работников к профсоюзной деятельности, поощрять активную молодежь, содействовать закреплению молодых кадров на рабочих местах, вести учет молодых специалистов, контролировать их профессиональное развитие, организовывать культурные, духовно-просветительские и спортивные мероприятия, а также внедрять механизмы «Трибуна молодежи» и «Свободная мысль» для свободного выражения мнений молодых работников.

XII. ОТДЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. Лица с инвалидностью пользуются дополнительными льготами, установленными законодательством, в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда.

12.2. Для работников, работающих по совместительству, системы и формы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты осуществляются в том же порядке, что и для работников, для которых данная работа является основной.

12.3. Если специфика работы на стационарном рабочем месте не позволяет временно перевести работника на дистанционную работу либо установить ему неполное рабочее время, период невыполнения трудовых обязанностей считается простоем по причинам, не зависящим ни от Работодателя, ни от работника, и оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

12.4. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимым оборудованием, программными и техническими средствами, средствами защиты информации, а также порядок отчетности и компенсации расходов, связанных с дистанционной работой, регулируются Положением о дистанционной работе.

12.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционного работника устанавливается не менее 21 календарного дня.

ХИИ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

13.1. Стороны обязуются разрабатывать меры и обеспечивать выполнение ежегодных социальных государственных программ, принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.

13.2. Работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов средней заработной платы независимо от стажа работы отдельным категориям работников, включая воинов-интернационалистов, работников, имеющих трех и более детей, участников ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, лиц, пострадавших от радиационного загрязнения, работников, временно нетрудоспособных вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, а также родителям, ухаживающим за ребенком в период карантина.

Для работников, состоящих на учете по социально значимым заболеваниям, пособие выплачивается в зависимости от общего трудового стажа: 100 процентов средней заработной платы — при стаже 8 лет и более; 80 процентов — при стаже от 5 до 8 лет; 60 процентов — при стаже до 5 лет. Для иных работников пособие выплачивается в размере 80 процентов средней заработной платы при стаже 8 лет и более и 60 процентов — при стаже менее 8 лет.

13.3. Работодатель обязуется не реже одного раза в год обеспечивать работников вакцинацией против заболеваний с эпидемическим риском за счет Университета (за исключением случаев медицинских противопоказаний).

13.4. В случае смерти отца, матери или близкого родственника работника Работодатель оказывает материальную помощь в размере трех минимальных заработных плат либо оплачивает ритуальные услуги в пределах этой суммы.

13.5. В случае смерти работника по причинам, не связанным с выполнением трудовых обязанностей, его семье оказывается материальная помощь за счет Университета в размере не менее пятикратного минимального размера оплаты труда.

13.6. Ежегодно в осенний сезон Работодатель обеспечивает выплату работникам Университета материальной помощи на приобретение сельскохозяйственной продукции в размере трех минимальных заработных плат.

13.7. Работнику, проработавшему в Университете пять и более лет и выходящему на пенсию по возрасту или инвалидности, выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (средней заработной платы) и вручается ценный подарок.

13.8. По случаю 11 ноября — Дня профсоюзов — все члены профсоюза поощряются за счет средств профсоюза.

13.9. В целях поддержки подрастающего поколения стороны обязуются ежегодно организовывать вручение новогодних подарков детям работников, обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях, оплачивать путевки за счет профсоюза, а также выделять средства и необходимые ресурсы на содержание жилья Университета, улучшение бытовых условий и организацию культурно-просветительской работы среди проживающих.

13.10. Работодатель обеспечивает использование налоговых льгот в отношении сумм, направляемых из заработной платы работников на оплату высшего образования в вузах Республики Узбекистан для себя либо для детей в возрасте до 26 лет.

13.11. Исходя из финансовых возможностей Университета Работодатель материально поощряет работников, дети которых являются победителями международных академических олимпиад или чемпионами республиканских и мировых спортивных соревнований.

13.12. Для целей настоящего Договора малообеспеченными семьями считаются семьи, в которых средний месячный доход на одного члена семьи не превышает трехкратный размер минимальных потребительских расходов, установленных в Республике Узбекистан.

13.13. В целях реализации Указа Президента Республики Узбекистан № ПФ-5969 от 19 марта 2020 года Работодатель обязуется в период карантинных мер, при наличии согласия работников, переводить их — прежде всего беременных женщин, пожилых лиц, лиц с инвалидностью и лиц с хроническими заболеваниями — на дистанционную работу, гибкий график или работу на дому.

13.14. В дополнительных соглашениях к трудовому договору о переводе на дистанционную работу помимо общих условий указываются порядок электронного документооборота, использование оборудования и средств связи, условия компенсации расходов и ущерба, обязательства сторон по соблюдению требований охраны труда, а также условия возврата работника на постоянное рабочее место при производственной необходимости.

13.15. В период пандемии Работодатель гарантирует работникам, заболевшим коронавирусом, материальную помощь, покрытие расходов на лечение, а также иную финансовую поддержку исходя из финансовых возможностей Университета. Работодатель также обеспечивает работников антисептиками, средствами индивидуальной защиты, тестированием, вакцинацией и дезинфекцией рабочих мест, общежитий и транспорта.

13.16. В период пандемии семьям работников, умерших вследствие заболевания, может предоставляться материальная помощь за счет средств Работодателя или Профсоюзного комитета.

13.17. При объявлении карантина Правительством или Специальной комиссией работнику по соглашению с Работодателем может быть предоставлен отпуск с частичной оплатой, при этом выплата не может быть менее трех минимальных размеров оплаты труда.

13.18. В период пандемии коронавируса при исчислении стажа, дающего право на ежегодный основной отпуск, учитывается также период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

XIV. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ РАБОТА, ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА, СПОРТ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

14.1. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету здания, помещения, сооружения и иные объекты, находящиеся на его балансе либо арендуемые им, а также места, необходимые для организации отдыха, культурно-просветительской, физкультурно-спортивной и оздоровительной работы среди работников и членов их семей, включая детские лагеря и иные оздоровительные объекты, в бесплатное пользование.

Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзного комитета 1 процент фонда оплаты труда на проведение культурно-просветительских и спортивных мероприятий, организацию экскурсий к историческим местам, приобретение билетов в театры и на концерты, оказание материальной помощи, поощрение работников и иные цели, связанные с деятельностью профсоюза.

14.2. В целях улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются создавать и оснащать комнату «Духовность и просвещение», книжные уголки, проводить конкурс «Лучший читатель», организовывать содержательные встречи с учеными, писателями, деятелями искусства и передовиками отрасли, укреплять материально-техническую базу библиотек, информационно-ресурсных центров и культурных учреждений, а также обеспечивать содержательный досуг работников и членов их семей.

14.3. В рамках программы «Путешествуй по Узбекистану!» Работодатель совместно с профсоюзом обязуется создавать возможности для ежегодных поездок работников по историческим городам и достопримечательностям страны, частично возмещать расходы на поездки, организовывать коллективный и семейный отдых работников, а также проводить месячники и недели внутреннего туризма.

14.4. В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте» стороны обязуются создавать условия для занятий физической культурой и спортом, вводить «производственную гимнастику» и «спортивные минуты», развивать спортивную инфраструктуру, объявлять один день каждого месяца «Днем спорта и здоровья», обеспечивать работников спортивным инвентарем и организовывать занятия футболом, волейболом, баскетболом, бадминтоном, настольным теннисом, плаванием, бегом и другими видами спорта.

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

15.1. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры по предупреждению споров, возникающих при реализации настоящего Договора. Споры разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

15.2. Индивидуальные трудовые споры в Университете и его структурных подразделениях рассматриваются Комиссией по трудовым спорам, создаваемой на паритетной основе из четырех представителей Работодателя и четырех представителей Профсоюзного комитета и формируемой на срок действия настоящего Договора.

15.3. Деятельность и порядок работы Комиссии по трудовым спорам осуществляются в соответствии с законодательством и Положением, совместно разработанным Работодателем и Профсоюзным комитетом (Приложение 7).

15.4. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

15.5. Жалобы и обращения, связанные с дискриминацией, рассматриваются Комиссией по индивидуальным трудовым спорам при Профсоюзном комитете справедливо и прозрачно в соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц».

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

16.1. Работодатель и Профсоюзный комитет в своих взаимоотношениях руководствуются принципами социального партнерства, сотрудничества и взаимного уважения интересов, а также Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом «О профсоюзах» и иными законодательными актами.

16.2. Работодатель соблюдает права профсоюза в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, международными договорами, ратифицированными Республикой Узбекистан, и конвенциями Международной организации труда, оказывая всестороннее содействие его деятельности.

16.3. Профсоюзный комитет вправе осуществлять общественный контроль на рабочих местах за соблюдением нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические права и интересы работников, а также требований настоящего Договора. Работодатель рассматривает представления об устранении нарушений в течение одной недели и сообщает о результатах их рассмотрения.

16.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представительным органом работников Университета.

16.5. Работодатель гарантирует удержание членских профсоюзных взносов в размере 1 процента заработной платы работников на основании их письменных заявлений и своевременное перечисление этих средств на счет профсоюзной организации. При задержке перечисления более чем на один месяц к виновным должностным лицам применяются меры дисциплинарной ответственности.

16.6. В случаях недостаточности средств на счете Университета профсоюзные взносы относятся к числу платежей, подлежащих пропорциональному списанию в установленном порядке.

16.7. Работодатель обязан заранее согласовывать с Профсоюзным комитетом решения по социально-экономическим и правовым вопросам, не урегулированным коллективным договором, предоставлять Профсоюзному комитету необходимую информацию, а также бесплатно обеспечивать его отдельным помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи, доступом в Интернет и канцелярскими товарами. При наличии финансовых возможностей Работодатель поощряет членов Профсоюзного комитета и его комиссий, активно участвующих в профсоюзной работе.

16.8. Профсоюзный комитет содействует реализации программ социально-экономического развития Университета, контролирует правильность применения систем оплаты труда и выплаты заработной платы, охраны труда и техники безопасности, защищает трудовые права членов профсоюза, контролирует условия труда и быта работников, предоставляет путевки на отдых и оздоровление в пределах утвержденных норм, организует общественный контроль за условиями труда и жизни работников, проводит разъяснительную и организационную работу по укреплению дисциплины и стабильного морального климата, а также учреждает поощрительные призы и обеспечивает подписку на профсоюзные издания.

16.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока полномочий

прежнюю работу (должность) либо равноценную работу в той же или, с их согласия, в другой организации.

16.10. В пределах средств профсоюзного бюджета председателю Профсоюзного комитета и казначею (бухгалтеру), выполняющим обязанности без освобождения от основной работы, выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере одной минимальной заработной платы. Кроме того, председателю профсоюза и активным членам комитета один раз в год может оказываться материальная помощь из средств Университета в размере трех минимальных заработных плат.

16.11. В соответствии с Конвенцией МОТ № 135 для целей настоящего Договора представителями работников признаются члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда и члены комиссий по трудовым спорам.

16.12. Представителям работников, не освобожденным от основной работы, предоставляется не менее 30 процентов их недельного рабочего времени для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива. Им также предоставляется время с сохранением среднего заработка для краткосрочного обучения, организуемого профсоюзом.

16.13. Работодатель покрывает за счет Университета расходы, связанные с краткосрочными (до одной недели) командировками представителей работников, не освобожденных от основной работы, для участия в обучении, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными органами.

16.14. Применение дисциплинарных взысканий к представителям работников, не освобожденным от основной работы, а также прекращение с ними трудового договора по инициативе Работодателя осуществляются с соблюдением ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом «О профсоюзах» и Конвенцией МОТ № 135.

16.15. Университет строго соблюдает требования Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию». Не допускается воспрепятствование созданию профсоюзов для женщин и иностранных работников.

16.16. Для работников Университета проводятся учебные мероприятия, разъясняющие содержание Закона Республики Узбекистан «О профсоюзах».

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

17.1. Профсоюзный комитет имеет приоритетное право от имени работников, интересы которых он представляет, вести коллективные переговоры с Работодателем, заключать коллективный договор и осуществлять общественный контроль за его выполнением.

17.2. Стороны создают на паритетной основе двустороннюю комиссию по социально-трудовым вопросам для контроля за выполнением настоящего Договора, регулирования социально-трудовых отношений в Университете, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его исполнением, а также контроля за иными локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзом. Стороны обязуются содействовать деятельности этой комиссии.

Стороны, подписавшие Договор, вправе ставить на заседании комиссии вопрос о заслушивании отчетов ответственных лиц, не обеспечивающих выполнение его положений.

17.3. Стороны обязуются два раза в год проводить проверки выполнения настоящего Договора и обсуждать их результаты на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Итоговый годовой отчет о выполнении коллективного договора рассматривается не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

17.4. Стороны признают и обязуются соблюдать генеральные, отраслевые и территориальные коллективные соглашения. В случае внесения изменений в указанные соглашения Работодатель и Профсоюзный комитет в течение 10 дней проводят переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в настоящий Договор.

17.5. Стороны признают, что интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть обеспечены только при полном и безусловном выполнении всех его условий и обязательств.

17.6. Профсоюзный комитет направляет проект коллективного договора в вышестоящий профсоюзный орган для проведения общественной экспертной оценки до его рассмотрения на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

17.7. После подписания Договора стороны представляют его в вышестоящий профсоюзный орган для регистрации.

17.8. После подписания настоящего Договора стороны утверждают план мероприятий по его выполнению с указанием ответственных лиц и сроков.

17.9. В течение одного месяца со дня подписания Договор издается в форме брошюры в трех экземплярах. Один экземпляр размещается в доступном для работников месте. Работники также могут знакомиться с текстом Договора и его приложениями в отделе кадров, службе охраны труда, финансовом отделе, юридическом отделе и Профсоюзном комитете.

17.10. Все изменения и дополнения, вносимые в период действия или продления Договора, оформляются отдельными дополнительными соглашениями и являются его неотъемлемой частью.

17.11. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

18.1. Если Работодатель принимает решение, нарушающее условия настоящего Договора, Профсоюзный комитет вправе внести представление об устранении таких нарушений, которое подлежит рассмотрению в недельный срок. Если Работодатель отказывается удовлетворить требования Профсоюзного комитета либо соглашение не достигнуто в установленный срок, спор разрешается в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

18.2. Должностные лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств настоящего Договора, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим Договором.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Соглашение по охране труда между Университетом и Профсоюзным комитетом.
2. Продолжительность основного и дополнительного отпуска, предоставляемого работникам Университета.
3. Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательным первоначальным и периодическим медицинским осмотрам.
4. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение гигиенических средств.
5. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
6. Перечень категорий работников, с которыми должны заключаться договоры о полной материальной ответственности.
7. Положение об организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между Университетом и Профсоюзным комитетом
(заключается на срок действия коллективного договора, на каждый год)

№	Содержание мероприятий	Стоимость выполняемых работ (тыс. сумов)	Срок выполнения мероприятия	Ответственное лицо
1.	Проведение первоначальных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работников	Оплачивается по установленному прейскуранту	Один раз в три года	Врач
2.	Обеспечение работников, занятых во вредных/особых условиях труда, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Оплачивается с учетом финансовых возможностей Университета и рыночных цен	Один раз в год	Руководитель группы обслуживающего персонала
3.	Обеспечение работников гигиеническими средствами	Оплачивается с учетом финансовых возможностей Университета и рыночных цен	Ежемесячно	Руководитель группы обслуживающего персонала

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОСНОВНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА,
ПРЕДОСТАВЛЯЕМОГО РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА

№	Категории должностей	Основной отпуск (календарные дни)	Дополнительный отпуск	Общая продолжительность отпуска
1.	Ректор, проректоры, секретарь Академического совета, руководители офисов, центров и отделов, деканы факультетов и их	27	6	33

	заместители, координаторы курсов			
2.	Психолог	42	6	48
3.	Административно- управленческий персонал	21	6	27
4.	Учебно- вспомогательный персонал	21	6	27
5.	Технический и обслуживающий персонал	21	3	24
6.	Профессорско- преподавательский состав	56	0	56

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ПЕРВОНАЧАЛЬНЫМ И ПЕРИОДИЧЕСКИМ МЕДИЦИНСКИМ ОСМОТРАМ

№	Наименование профессии/должности	Периодичность медицинских осмотров
1.	Профессорско-преподавательский состав и работники, непосредственно вовлеченные в образовательный процесс	Один раз в год
2.	Иные работники	Один раз в год
3.	Работники пенсионного возраста	Один раз в год
4.	Водители	Один раз в год
5.	Уборщики	Один раз в год

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ ГИГИЕНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ

№	Категория работников	Профессия/должность	Виды выдаваемых гигиенических средств	Норма выдачи
1.	Технический	Дворник	Сухие полотенца,	Ежемесячно

	персонал		мыло, перчатки, моющие средства (гели)	
2.	Технический персонал	Врач	Сухие полотенца, мыло, одноразовые перчатки	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

№	Категория работников	Профессия/должность	Виды специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты	Срок использования
1.	Технический и обслуживающий персонал	Электрик	Специальная одежда, перчатки, куртка, обувь, защитная каска	Ежемесячно
2.	Технический и обслуживающий персонал	Сантехник	Специальная одежда, перчатки, куртка, обувь, защитная каска	Ежемесячно
3.	Технический и обслуживающий персонал	Сантехник	Специальная одежда, перчатки, куртка, обувь, защитная каска	Ежемесячно
4.	Технический и обслуживающий персонал	Дворник	Специальная одежда, перчатки	Ежемесячно
5.	Технический и обслуживающий персонал	Садовник/озеленитель	Специальная одежда, перчатки	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1. Руководитель Центра библиотечного обслуживания.
2. Руководитель Центра цифровой трансформации.

3. Заведующий университетским общежитием.

4. Руководитель офиса управления имуществом и хозяйственными активами.

5. Водители.

6. Руководитель офиса кадров.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях установления единой практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Университете и повышения эффективности их разрешения. Оно определяет порядок создания комиссий по индивидуальным трудовым спорам, процедуру рассмотрения споров такими комиссиями, а также правила принятия решений и их исполнения.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Индивидуальные трудовые споры (далее — «споры») — разногласия, возникающие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, а также условий труда, предусмотренных трудовым договором.

Комиссия по индивидуальным трудовым спорам (далее — «Комиссия») — орган, формируемый с участием работодателя и Профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников для рассмотрения трудовых споров.

II. Формирование комиссий

Создание комиссий, их состав и срок полномочий определяются коллективным договором, а при его отсутствии — соглашением между работодателем и представителями работников.

Коллективный договор может предусматривать непосредственное осуществление деятельности Комиссии в Университете.

Состав Комиссии формируется на паритетной основе из представителей работодателя и работников.

Члены Комиссии, делегированные представителями работников, утверждаются решением соответствующего органа, а представители работодателя — приказом работодателя. Изменения в составе Комиссии производятся в том же порядке.

III. Организация работы Комиссии

Вопросы, входящие в компетенцию Комиссии, рассматриваются на ее заседаниях.

На каждом заседании председательство осуществляется поочередно представителем работодателя и представителем работников. Представители одной и той же стороны не могут одновременно исполнять обязанности председателя и секретаря на одном заседании.

На каждом заседании стороны назначают председателя и секретаря следующего заседания и поручают им подготовку и созыв заседания.

Для проведения заседания не требуется кворум в размере более половины членов Комиссии; достаточно присутствия равного числа представителей работодателя и работников.

Отсутствие председателя или секретаря не является основанием для переноса заседания. В таких случаях по взаимному согласию сторон председатель и секретарь назначаются из числа присутствующих членов с соблюдением установленной очередности.

Коллективный договор может предусматривать освобождение члена Комиссии от основной работы с сохранением заработной платы для участия в работе Комиссии.

IV. Обращение в Комиссию по трудовым спорам

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан трудовые споры могут рассматриваться либо Комиссией, либо районным (городским) судом. Соответственно, работник вправе по своему усмотрению обратиться в один из этих органов.

До обращения в Комиссию работнику рекомендуется провести переговоры с работодателем для урегулирования спора. Если спор не урегулирован путем переговоров, он может быть передан на рассмотрение Комиссии.

Право подать заявление в Комиссию принадлежит только работнику либо уполномоченному им лицу. Заявления работодателя Комиссией не рассматриваются.

Информация о времени, месте и порядке обращения в Комиссию доводится до работников в доступной и наглядной форме.

Письменное заявление работника подлежит регистрации в соответствующем журнале. В заявлении указываются наименование учреждения, сведения о заявителе, место работы и адрес, существо спора, обстоятельства и доказательства, перечень прилагаемых документов, дата подачи и подпись заявителя.

Датой начала течения процессуальных сроков считается дата регистрации заявления.

При обращении в Комиссию должен соблюдаться установленный законом трехмесячный срок обращения. Если этот срок пропущен по уважительным причинам, Комиссия вправе его восстановить.

К компетенции районных (городских) судов, а не Комиссии, относятся споры о возмещении работодателем вреда, причиненного работнику, о восстановлении на работе, об отказе в приеме на работу, о возмещении ущерба работодателю, а также споры по вопросам, ранее согласованным между работодателем и представителями работников.

Кроме того, трудовые споры, связанные с прекращением трудового договора, переводом на другую работу, незаконным переводом или увольнением, взысканием ущерба и дисциплинарными взысканиями отдельных категорий государственных служащих, рассматриваются в особом порядке, установленном законом.

V. Порядок рассмотрения споров в Комиссии

Работник, работодатель, а также свидетели и специалисты, привлеченные к рассмотрению спора, заблаговременно уведомляются в письменной форме о времени и месте заседания Комиссии.

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в течение десяти дней со дня подачи заявления.

Если Комиссия не рассмотрела и не разрешила спор в десятидневный срок либо представители сторон или члены Комиссии отказываются участвовать в заседании, заинтересованный работник вправе передать спор в районный (городской) суд.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора без его участия допускается только при наличии письменной просьбы. Неявка работника без уважительной причины может повлечь снятие заявления с рассмотрения, однако это не лишает его права обратиться повторно.

Работник и его представители вправе пригласить адвоката для участия в рассмотрении спора.

Комиссия вправе вызывать свидетелей, приглашать специалистов и требовать от работодателя предоставления необходимых расчетов и документов.

В ходе заседания ведется протокол, а по результатам принимается решение. Протокол и решение подписываются председателем и секретарем Комиссии.

Протокол должен содержать дату и место заседания, наименование учреждения и состав Комиссии, данные о работнике, сущность спора, сведения о присутствующих лицах, заявления и объяснения участников, показания свидетелей, заключения специалистов и анализ письменных доказательств, содержание решения и правовые основания его принятия, а также порядок его обжалования.

Решение Комиссии принимается на основе согласия представителей работодателя и работников. Оно должно основываться на проверенных доказательствах и применимых нормах трудового законодательства.

При частичном удовлетворении требований в решении четко указывается, какие требования удовлетворены, какие отклонены и какие действия должен совершить работодатель. По денежным спорам указывается точная сумма.

Если согласие между представителями сторон не достигнуто и решение не принято, это отражается в протоколе.

Решение Комиссии имеет обязательную юридическую силу и не требует дополнительного утверждения. Его копия должна быть вручена работнику, работодателю и представителям работников в течение трех дней со дня принятия.

VI. Исполнение решения Комиссии

Решение Комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в течение трех дней после истечения десятидневного срока, установленного для его обжалования.

Решение Комиссии о восстановлении работника, незаконно переведенного на другую работу, либо о выплате заработной платы за период не более трех месяцев подлежит немедленному исполнению.

Если работодатель задерживает исполнение решения, Комиссия принимает постановление о выплате работнику средней заработной платы за весь период задержки либо о полном возмещении разницы в заработной плате.

Если работодатель не исполняет решение Комиссии в установленный срок, Комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного документа. Такое удостоверение

подписывается председателем Комиссии и удостоверяется печатью Комиссии либо печатью стороны, председательствующей на заседании.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» это удостоверение является официальным исполнительным документом и служит основанием для принудительного исполнения. При утрате оригинала исполнительного документа его дубликат, выданный в установленном порядке, также служит основанием для исполнения.

В удостоверении указываются наименование Комиссии, номер удостоверения и реквизиты решения Комиссии, данные работника и работодателя, резолютивная часть решения, дата вступления решения в силу, дата выдачи удостоверения и сроки его предъявления к исполнению.

Для принудительного исполнения решения Комиссии работник или иное заинтересованное лицо должно представить удостоверение в районный гражданский суд не позднее трех месяцев со дня его получения. Если спор передан в суд по инициативе работника или работодателя, удостоверение не выдается.

Если работник, незаконно переведенный на другую работу, обращается в суд за принудительным исполнением решения Комиссии, он вправе также требовать компенсацию за вынужденный прогул, вызванный задержкой исполнения решения.

VII. Обжалование решения Комиссии

Заинтересованный работник или работодатель вправе обжаловать решение Комиссии в районный (городской) гражданский суд в течение десяти дней со дня вручения копии решения.

Если этот срок пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом, и заявление о рассмотрении спора по существу принимается к рассмотрению.

VIII. Функции Профсоюза в обеспечении деятельности Комиссии

Если член профсоюза обращается в первичный Профсоюзный комитет Университета по вопросу трудового спора, комитет оказывает работнику содействие во взаимоотношениях с работодателем, участвует в урегулировании спора, разъясняет права работника и порядок восстановления нарушенных прав, а также помогает в подготовке документов для подачи в Комиссию.

Уполномоченное Профсоюзным комитетом лицо, не являющееся членом Комиссии, может участвовать в урегулировании спора в интересах работника. Члены Профсоюзного комитета также могут участвовать в рассмотрении спора в качестве свидетелей или специалистов.

Для защиты трудовых прав работников Профсоюз инициирует и поддерживает деятельность Комиссии, разрабатывает предложения по принятию положения о ее работе, выдвигает кандидатуры в состав Комиссии, участвует в переговорах между работодателем и представителями работников, оказывает помощь членам профсоюза в обращении в Комиссию или суд, участвует в деятельности Комиссии через своих представителей, содействует исполнению решений Комиссии, организует обучение членов Комиссии и работников и добивается включения дополнительных гарантий для членов Комиссии в коллективный договор.

IX. Заключительные положения

Документы Комиссии подлежат строгому учету и хранению в том же порядке, что и финансово-хозяйственные документы учреждения.

Работодатель назначает ответственное лицо для организационного обеспечения деятельности Комиссии, ведения документации и надлежащего хранения материалов.

Прекращение деятельности Комиссии осуществляется по соглашению сторон путем внесения соответствующих изменений в коллективный договор.

Настоящий документ представлен на русском языке исключительно в информационных целях. Оригинальный текст на узбекском языке имеет юридическую силу, и в случае любых расхождений или несоответствий преимущественную силу имеет текст на узбекском языке.