

Одобен на общем собрании
трудового коллектива
«14» июнь 2023 г.
Протокол № 6

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между УНИВЕРСИТЕТОМ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И
ДИПЛОМАТИИ
и
Профсоюзным комитетом,
рассчитанный на 2023-2025 гг.

На основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива коллективный договор подписали:

Работодатель:

Ректор Университета мировой
экономики и дипломатии
Сафоев Содик Салихович
“14” июнь 2023 г.

Представитель сотрудников:

Председатель профсоюза
Университета мировой экономики и
дипломатии
Юсувалиева Рахима Юсуповна.
“14” июнь 2023 г.

**При подписании коллективного договора присутствовали члены
комиссии по социально-трудовым вопросам:**

:

Представители работодателя:

1. З. Полатходжаев
2. О. Юсупджанов
3. М. Абидов
4. Д. Норметова
5. Ф. Ташев

Представители работников:

1. Д. Норметова
2. М. Хамдамов
3. Н. Файзуллаева
4. С. Тураева
5. М. Латипова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – «Договор») является нормативным документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками государственного высшего учебного заведения «Университет мировой экономики и дипломатии» (далее – «ВУЗ»).

Сторонами настоящего **Договора** являются:

- работодатель, в лице ректора дипломированного вуза;
- работники, в лице профкома.

1.2. Договор вступит в силу 1 мая 2023 года и будет действовать до 30 декабря 2025 года (на срок не более трех лет). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

1.3. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех работников **Организации**, 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 лиц, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию;
- на штатных работников **Профсоюзного комитета**;
- на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей в этой **Организации**;
- 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 повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

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

1.5. Во всех ссылках на трудовое законодательство и иные правовые акты о труде имеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего **Договора**.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными актами всех работников **Организации**, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

Статьи 78-79 УК РесУз.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

2.2. Он направлен на всестороннее развитие университета в соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы».

Стороны обязуются оказать всестороннее содействие в реализации мер:

укрепление трудовой дисциплины;
повышение производительности труда, повышение его качества и эффективности;

снижение энерго- и ресурсоемкости, повышение производительности труда;

было принято, договорившись о соблюдении основополагающих принципов и прав в сфере труда (право вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры, запрещение детского и принудительного труда, равная оплата труда мужчин и женщин за труд равной важности, принципы недискриминации в сфере трудовых отношений).

2.3. Работодатель в целях улучшения деятельности вуза:

а) добиться успешной работы университета, повышения культуры и дисциплины труда, повышения квалификации сотрудников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и цен на работы ниже существующих;

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

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

г) не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли университета;

д) провести профессиональную подготовку, обучение другим профессиям, повышение квалификации работников в самом вузе, а в необходимых случаях – в образовательных учреждениях;

е) предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными законами, учредительными документами университета, коллективными соглашениями, настоящим Договором;

ё) сотрудничать с **Профсоюзным комитетом** в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

ж) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении **университета** в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

з) включить представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **университетом**, а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

и) поощрять работников, способствующих повышению эффективности работы **университета**, экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

й) беспрепятственно допускать представителей профсоюзов всех уровней на рабочие места для выполнения своих уставных задач;

л) университет полностью обязуется соблюдать Постановление Президента

Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года № ПФ-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом» и решение Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных меры по ликвидации принудительного труда в Республике Узбекистан».

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

б) обеспечить эффективное функционирование в интересах университета и работников представителей Профсоюзного комитета, избранных в органы управления Университета (наблюдательный совет, учёный совет и т. д.), а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

в) способствовать устойчивой деятельности Университета присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования среди работников, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков;

г) вносить предложения Работодателю по проведению коллективных переговоров по таким вопросам, как совершенствование форм и систем оплаты труда, управление Университетом, введение дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор исходя из интересов работников и с учетом финансовых возможностей университета, принятие текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

е) участвовать в мониторинге участия Университета в реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества;

ё) участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

ж) инициировать участие в отраслевых конкурсах;

з) проводить общественный контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде.

2.5. Работники обязуются:

а) добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы Работодателя;

б) способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по производству;

в) добровольно участвовать в целевых общественных благотворительных мероприятиях, проводимых ежегодно в преддверии праздников Навруз и Независимости согласно соответствующему нормативному правовому документу Президента Республики Узбекистан или постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан. .

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

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

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

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);

принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями.

3.3. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в Профсоюзном комитете, в ходе которой им предоставляется информация о профессиональном союзе. При изъявлении желания вступить в профсоюз у работника принимается заявление на вступление.

3.4. Помимо категорий работников, поименованных в ст. 129 Трудового кодекса Республики Узбекистан предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу лиц:

3.4.1. беременные, женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, или отец (опекун), один воспитывающий ребенка в возрасте до трех лет;

3.4.2. лица из социально нуждающихся категорий населения, направляемые для трудоустройства на резервированные рабочие места;

3.4.3. выпускники высших учебных заведений, обучавшиеся на основе государственных грантов и поступающие на работу в течение трех месяцев со дня окончания высшего учебного заведения по специальности, полученной по направлению;

3.4.4. выпускники общесредних, среднеспециальных, профессиональных и высших учебных заведений, самостоятельно трудоустроившиеся по специальности, полученной при первом трудоустройстве, в течение одного года со дня окончания соответствующего образовательного учреждения;

3.4.5. работники, с которыми заключен трудовой договор на срок до шести месяцев;

3.4.6. лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

3.4.7. при повторном трудоустройстве - те лица, с которыми работодатель ранее расторг трудовой договор по отдельным основаниям;

3.4.8. студенты, обучавшиеся у данного работодателя по договору производственного обучения;

3.4.9. иные работники, предусмотренные коллективными договорами, а также коллективным договором и внутренними документами работодателя.

3.4.10. Предварительное испытание может быть установлено только при приеме на работу сотрудника. При переводе работника на другую работу и направлении в командировку к другому работодателю назначение предварительного испытания не допускается.

3.5. Работодатель обеспечивает обязательную регистрацию заключения, прекращения и изменения трудовых договоров в межведомственном аппаратно-программном комплексе “Единая национальная система труда” в порядке, определенном законодательством.

3.6. Обеспечивается полная занятость работников в соответствии со специальностью, квалификацией, профессией и трудовым договором.

3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором, а также настоящим Договором работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции. Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено Работодателем не позднее трех дней после его подачи.

3.8. Помимо случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса Республики Узбекистан просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению Работодателем, когда такая работа имеется в Университете и при наличии следующих уважительных причин:

3.8.1. наличие медицинского заключения, согласно которому работника необходимо временно перевести на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов на состояние его здоровья;

3.8.2. наличие медицинского заключения, согласно которому беременную женщину необходимо временно перевести на работу, исключающую влияние неблагоприятных производственных факторов;

3.8.3. в случае, если один из родителей (опекунов), осуществляющих уход за ребенком в возрасте до двух лет, не может выполнять свою прежнюю работу;

в других случаях, когда данное требование обусловлено уважительными причинами и такая работа доступна работодателю. Перечень уважительных причин временного перевода на другую работу по инициативе работника, а также порядок выплаты заработной платы при таком переводе могут быть определены в коллективном договоре, если такой договор не заключен, то определяется Работодателем по согласованию с профкомом.

Срок такой передачи определяется соглашением сторон.

3.9. Работник может быть временно переведен на другую работу без его согласия, по инициативе Работодателя в связи с производственной необходимостью или простоем.

Помимо случаев, приведенных в части 2 ст.145 Трудового кодекса Республики Узбекистан производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

3.9.1. с непредвиденным ростом объема производства;

3.9.2. с периодом перезаключения договора аутсорсинга со сторонней организацией;

3.9.3. с получением срочных государственных заказов;

Периоды перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно не более 60 календарных дней в течение одного календарного года.

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.

3.10. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан) не допускается без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Если интересы работников в организации представляет профсоюз, уведомить работника о дате и месте проведения заседания профкома надо обязательно. Это предусмотрено постановлением Исполнительного комитета Федерации профсоюзов Узбекистана от 23.05.2023 г. № 9-5, которым утвержден порядок рассмотрения в профсоюзных органах представления о прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

Письменное представление должностного лица, имеющего право на расторжение трудового договора по данному вопросу, будет рассмотрено на основании Постановления Исполкома Федерации профсоюзов Узбекистана от 23 мая 2023 года № 9-5, а также на основании «Порядка рассмотрения заявления о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в профсоюзных органах».

3.11. Запрещается расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником, являющимся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем) не достигшего 14-летнего возраста ребенка, зараженного коронавирусной инфекцией и помещенного в карантин.

3.12. При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, а также в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных заболеваний, Работодатель вправе не допускать его к работе.

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

Профсоюзный комитет имеет право вносить на рассмотрение органов государственной власти на местах предложения о приостановлении на срок до шести месяцев решения работодателя о массовом высвобождении работников.

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

3.15. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

а) приглашать уволенных работников на вакантные места в целях обеспечения их работой;

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

в) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения. В этом случае основание прекращения трудового договора не изменится;

г) заключение договора с Центром содействия занятости и моноцентром “Ишга мархамат” на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

д) предоставление работнику, получившему предупреждение о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права на свободный от работы день для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета 1 день в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

3.16. В случае, если при рассмотрении вопроса о прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) определено, что работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом преимущественное право или предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй 167 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

а) работники, имеющие двух и более иждивенцев;

б) лицам, не имеющим в семье других самозанятых работников;

в) работники, имеющие многолетний опыт работы у данного работодателя;

г) работникам, повышающим квалификацию по соответствующей специальности согласно трудовому договору в высших, средних специальных, профессиональных образовательных организациях без отрыва от производства, а также окончившим высшие и средние специальные, профессиональные образовательные организации без отрыва от производства физическим лицам в течение трех лет при условии работы по специальности после окончания учебы;

д) лицам, имеющим инвалидность по работе или имеющим профессиональное заболевание в данной организации;

е) лицам с ограниченными возможностями;

ё) Участникам войны 1941-1945 годов и лицам, приравненным к ним по льготам;

з) работники, имеющие поощрения за трудовые достижения и не имеющие дисциплинарных взысканий;

ж) лицам, страдающим лучевой болезнью и другими заболеваниями, вызванными авариями на объектах использования атомной энергии или перенесшим такие заболевания, инвалидам, инвалидность которых установлена в связи с авариями

на объектах использования атомной энергии, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным с этих объектов, и другим приравненным к ним лицам.

3.17. Работникам выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в следующих случаях:

3.17.1. По инициативе работодателя, за исключением расторжения договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника;

3.17.2. в связи с отказом работника продолжать работу в новых условиях труда;

3.17.3. в связи с тем, что работник отказался от перевода на другую работу, на которую ему не было предписано по причине медицинского заключения или по причине отсутствия у работодателя подходящей работы;

3.17.4. в связи с тем, что работник отказался переехать на другое место вместе с работодателем;

3.17.5. в связи с тем, что работник отказался продолжать работу в связи с изменением формы собственности организации, ее реорганизацией, изменением ведомственной принадлежности (подчинения).

3.17.6. Размер выходного пособия зависит от стажа работы у работодателя и составляет.

3.17.7. для работников со стажем работы до трех лет – от пятидесяти процентов среднемесячной заработной платы;

3.17.8. для работников со стажем работы от трех до пяти лет - от семидесяти пяти процентов среднемесячной заработной платы;

3.17.9. для работников со стажем работы от пяти до десяти лет - сто процентов среднемесячной заработной платы;

3.17.10. для работников со стажем работы от десяти до пятнадцати лет - от ста пятидесяти процентов среднемесячной заработной платы;

3.17.11. для работников со стажем работы более пятнадцати лет - не может быть менее двухсот процентов среднемесячной заработной платы.

3.18. Профсоюзный комитет имеет право принимать участие в решении вопросов обеспечения занятости, защиты высвобождаемых работников, а также иных вопросов защиты социально-экономических прав и интересов работников в Университете. (Статья 27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» - «Профсоюзы, их объединения, подразделения и первичные профсоюзные организации имеют право принимать участие в решении вопросов обеспечения занятости населения, защиты высвобождаемых работников, а также иных вопросов защиты социально-экономических прав и интересов работников»).

3.19. Работодатель не привлекает работников Университета к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газеты и журналы.

3.20. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников Университета к принудительному труду в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газеты и журналы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. В университете приняты следующие условия рабочей недели:

а) для профессоров и преподавателей – 36 часов;

б) для служащих и руководителей, занятых на работе в нормальных условиях труда, - 40 часов;

в) для работников-инвалидов I и II групп – 36 часов;

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

4.3. Работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных и опасных производственных факторов, на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю.

4.4. Согласно статье 186 Трудового кодекса Республики Узбекистан, по соглашению сторон трудового договора, при приеме на работу работника и последующей работе по совместительству (неполный рабочий день (смена) и (или) может быть указана неполная рабочая неделя, включая рабочий день, разделенный на части. Неполный рабочий день может устанавливаться как без ограничения времени, так и на любой срок, согласованный сторонами трудового договора.

Университет:

а) болезнь одного из членов семьи;

б) по заявлению лица с ограниченными возможностями;

г) В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан или иными нормативными правовыми документами о труде, необходимо установить неполный рабочий день.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от объема выполненной им работы.

4.6. Работа по совместительству не накладывает ограничений на продолжительность ежегодного основного отпуска, исчисление трудового стажа и другие трудовые права работников.

4.7. Для всех работников, если не менее половины установленной продолжительности дневной работы (смены) приходится на ночное время, продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. В этом случае продолжительность рабочей недели соответственно сокращается, и сокращенное время в дальнейшем не отработывается.

4.8. В случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также при сменной работе в шестидневную рабочую неделю, продолжительность ночной работы равна продолжительности дневной работы.

4.9. Рабочий день может быть разделен на части в случаях, когда это необходимо в силу особенностей выполняемой работы, а также в течение рабочего дня (смены), когда темп работы неодинаков. Если в течение рабочего дня у работника имеется перерыв более двух часов, рабочий день признается разделенным на части.

4.10. Рабочее время (смены) охранников отдела обслуживающего персонала устанавливается в размере не более 12 часов в день, и вводится суммарный учет

рабочего времени. При этом соблюдается ежемесячный баланс рабочего времени.

4.12. В холодное время года лицам, работающим на открытых пространствах или в неотапливаемых закрытых помещениях, Работодатель предоставляет возможность использовать специальные перерывы, исходя из правил внутреннего трудового распорядка Университета. Для этого на месте работы выделяется специально отапливаемое помещение. Эти перерывы включаются в оплачиваемое рабочее время.

Перерывы предоставляются не менее чем на 15 минут после каждого отработанного часа.

Данная норма распространяется также на работников, работающих на открытых пространствах или в закрытых неохлаждаемых помещениях (при температуре наружного воздуха выше 20 градусов) в жаркое время года.

4.13. Дополнительно к периодам, предусмотренным ст.202 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ко времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в следующих целях:

4.14.1. участие в работе выборных органов профсоюзов и в деятельности комиссий по социально-трудовым вопросам;

4.14.2. участие в работе комиссий, созданных решениями органов государственной власти и управления;

4.14.3. участие в учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организованных профсоюзами;

4.14.4. сдачи отчета в вышестоящий профсоюзный орган, получения путевок;

4.14.5. участия в уставных мероприятиях, проводимых профсоюзом (заседания Комитета, Президиума, Исполнительного комитета, Пленума, круглые столы, семинары, конференции и др.);

4.15. Помимо перерывов, предусмотренных в ст.205 Трудового кодекса Республики Узбекистан работникам предоставляются следующие дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены), включаемые в рабочее время:

а) для утоления жажды;

б) в связи с никотиновой зависимостью;

в) для совершения молитвы;

г) для отправления естественных надобностей и омовения;

д) для принятия лекарственных средств;

е) принятия участия в родительских собраниях, проводимых в общеобразовательных школах;

4.16. Используется шестидневная рабочая неделя. Общий выходной в университете – воскресенье.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета.

Перечень заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, включает:

а) выполнение срочных заданий вышестоящей организации, а также органов

государственной власти и управления в пределах их компетенции;

б) участие в международных конференциях (при необходимости);

г) различные мероприятия, проводимые в университете.

4.19. Ежегодный основной (удлиненный) трудовой отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью 21 календарных дней.

4.21. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях в местностях, не включенных в Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан,

4.22. За каждые пять лет работы в Организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности.

При этом в стаж работы в одной организации или отрасли, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящего пункта, включается стаж работы у другого работодателя либо в иной отрасли.

4.23. Ежегодный рабочий отпуск предоставляется работникам университета по перечню должностей, приведенному в **Приложении 7**.

4.24. Помимо периодов, предусмотренных в ст.226 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли включаются:

а) неоплачиваемый отпуск продолжительностью от двух недель до 3 месяцев в течение рабочего года;

б) при возобновлении трудового договора с работником, ранее прикомандированным к другому работодателю на срок менее одного календарного года, если в организации, куда он был прикомандирован ему не был предоставлен трудовой отпуск;

в) время социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с настоящим Договором.

4.25. Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.227 Трудового кодекса Республики Узбекистан, до истечения шести месяцев работы ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

г) лицам, трудоустроенным в **Университет** по приглашению **Работодателя**.

4.26. Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.228 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ежегодный трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:

а) для женщин - до или после отпуска по беременности и родам;

б) работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до или после этого отпуска;

г) лица, воспитывающие одного или нескольких детей в возрасте до

четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет) (родители-одиночки, в том числе вдовы, вдовцы, разведенным, женам призывников, проходящих военную службу, лицам, заменяющих родителей);

д) лицам с инвалидностью I и II группы;

е) участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним лицам по льготам;

ж) лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;

з) обучающимся в организациях образования без отрыва от работы, если они используют свой ежегодный трудовой отпуск для сдачи экзаменов, зачетов (требований), выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных работ и другой учебной работы;

ж) лицам, награжденным нагрудным знаком «Почётный донор Республики Узбекистан».

4.27. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст.229 Трудового кодекса Республики Узбекистан работники имеют право на перенесение ежегодного трудового отпуска на другой срок:

а) во время временной нетрудоспособности;

б) когда начинается период отпуска по беременности и родам;

г) когда ежегодный рабочий отпуск совпадает с учебным отпуском;

д) при выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательством предусмотрено освобождение от работы для выполнения таких обязательств;

е) во время временной нетрудоспособности;

ж) во время свадебных церемоний самого работника или его детей;

з) когда начинается период отпуска по беременности и родам;

и) когда ежегодный рабочий отпуск совпадает с учебным отпуском;

е) в связи с совершением паломничества.

4.28. Оплата отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

4.29. По желанию Работника, на основании его письменного заявления при прекращении трудового договора (кроме случаев прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) ему предоставляются неиспользованные ежегодные трудовые отпуска с последующим прекращением трудовых отношений.

4.30. Работодатель обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему социальных отпусков с сохранением заработной платы в случаях:

а) смерти близких родственников – 3 дня;

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

в) отцу ребенка в связи с рождением ребенка - 1 день;

г) в день вакцинарования от коронавирусной инфекции – 1 день;

з) при направлении в паломничество или путешествие по историческим местам, памятникам и святым местам – 1 день.

К близким родственникам относятся: родители, братья, сёстры, дети и супруги работника.

4.31. Работнику может предоставляться отпуск с частичным сохранением заработной платы с предельной продолжительностью 15 календарных дней в течение

календарного года.

Вопрос о предоставлении работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и его продолжительности решается в каждом конкретном случае по соглашению сторон трудового договора. Согласие работника на предоставление ему такого отпуска выражается посредством подачи работодателю письменного заявления.

4.32. В следующих случаях работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе отпуск с частичным сохранением заработной платы:

- а) в период действия карантинных ограничений, связанных с пандемией;
- б) при невозможности возвращения из зарубежной поездки по уважительным причинам по окончании трудового отпуска;
- в) в связи с осуществлением ремонтных работ дома по ликвидации аварийной ситуации.

4.33. Размер частично сохраняемой за работником заработной платы при предоставлении отпуска с частичным сохранением заработной платы, должен быть не менее 50 % от среднего заработка. Время нахождения в отпуске с частичным сохранением заработной платы включается в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск.

Размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет, причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

4.34. По письменному заявлению **Работника** ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между **Работником** и **Работодателем**, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

В период проведения карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части, по письменному заявлению работника непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

Помимо категорий работников, поименованных в ст. 242 Трудового кодекса Республики Узбекистан отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

- а) до четырнадцати календарных дней в году для участников войны 1941-1945 годов и лиц, приравненных к ним по размеру льгот;
- б) лицам с инвалидностью I и II группы - до четырнадцати календарных дней ежегодно;

г) одному из родителей ребенка (опекуну), бабушке, дедушке или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком в возрасте от двух до трех лет;

д) одному из родителей, воспитывающему двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (замещающее лицо) - ежегодно от десяти до четырнадцати календарных дней;

е) молодым членам семьи в возрасте до 30 лет;

ж) работающие пенсионеры;

з) когда по уважительным причинам невозможно вернуться из заграничной поездки, даже если рабочий отпуск закончился;

и) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям.

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

5.1. В Университете применяются тарифная система оплаты труда.

5.2. При применении тарифной системы оплаты труда заработная плата выплачивается по единой тарифной ставке оплаты труда (или определяется работодателем исходя из оклада должности по согласованию с профкомом).

5.3. Если Правительство Республики Узбекистан примет решение о дальнейшем совершенствовании единой тарифной сетки, то и тарифная сетка вуза должна быть пересмотрена.

5.4. В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 31.12.2020 г. №ПП-4939 “О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами” Профсоюзный комитет обеспечивает защиту трудовых прав работников и устанавливает системный контроль за выплатой им заработной платы с учетом квалификационного уровня.

5.5. В Университете обеспечивается тарификация работников не ниже, чем по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда (с тарифным коэффициентом не менее 1,000).

5.6. Средняя заработная плата по Университету будет доведена до уровня не ниже 1,5 кратного размера минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан. При этом основная (базовая) часть заработной платы составит не менее 50%.

5.7. Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца 15 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Работник письменно информируется о начислениях и удержаниях, произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.

Каждый работник уведомляется в письменной форме о составляющих выплачиваемой ему заработной платы, сумме удержанных денег и ее основании, а также общей сумме денег, подлежащих выплате.

5.8. С согласия работника допускается выплата заработной платы путем зачисления на его пластиковую карточку.

5.9. Оплата сверхурочной работы производится не менее чем в два этапа.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в два раза больше.

По желанию работника работа в выходной день или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При компенсации работы в выходной день или праздничный нерабочий день предоставлением другого дня отдыха, оплата за такую работу производится не менее чем в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляются работодателем по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работник должен быть уведомлен о введении, замене и пересмотре норм труда не менее чем за два месяца до даты их введения, замены и пересмотра.

5.12. Срок действия временных норм может быть продлен работодателем по согласованию с профкомом.

5.13. Помимо гарантийных выплат, гарантийных доплат, компенсационных выплат, предусмотренных соответствующими частями ст.280, 281, 286 Трудового кодекса Республики Узбекистан, **Работодатель** обязан производить работникам другие гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, компенсационные выплаты, установленные коллективными соглашениями и настоящим **Договором**.

5.14. Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику:

а) выплачивать работнику не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

б) сохранять за работником не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Помимо гарантийных доплат, предусмотренных частью первой настоящей ст.281 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель обязан производить работникам другие гарантийные доплаты, установленные локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.15. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При этом:

а) при отсутствии проездных документов оплата проезда при служебной командировке осуществляется в размере 0,15 процента от установленного размера базовой расчетной величины за каждый километр.

б) суточные расходы устанавливаются в размере не менее 0,30- кратном размере от размера базовой расчетной величины

в) сумма однодневного возмещения гостиничных расходов не должна превышать 2-кратную сумму основного расчета;

г) расходы за проживание в жилом помещении при отсутствии подтверждающих документов возмещаются в размере 20 % от установленного размера базовой расчетной величины за каждые сутки.

5.17. Компенсации, выплаченные за командировки за пределы Республики Узбекистан (в Министерстве юстиции Республики Узбекистан на 19 ноября 2015 года) 2015 г. Министра финансов Республики Узбекистан, зарегистрирован под номером 2730. утвержден Приказом № 92 от 19 октября) осуществляется в соответствии с «Положением о порядке предоставления средств на командировочные расходы при командировании работников министерств, ведомств, предприятий и организаций в командировки за пределы Республики Узбекистан» .

5.18. В целях повышения материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в использовании прогрессивных форм организации труда, повышении качества труда, повышении профессионального мастерства работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливать и другие виды премирования. (например, за высокие профессиональные навыки, за многолетнюю непрерывную службу, за высокие достижения в работе, за сложность выполняемых работ или за время их выполнения для особо важных задач).

5.20. Компенсация (суточные) за проживание вне места жительства устанавливается работникам, направляемым на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку по направлению работодателя.

5.21. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения «О порядке материального стимулирования профессорско-преподавательского и административно-управленческого, учебно-методического, технического и обслуживающего персонала УМЭД из бюджетных и внебюджетных фондов», утвержденного Приказом Университета № 421 от 28 декабря 2020 г.

5.22. 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 30 % от должностного оклада (тарифной ставки) совмещаемой должности. (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.);

5.23. Рабочим соответствующих профессий устанавливаются отраслевые коэффициенты повышения тарифных ставок рабочих по отдельным технологическим

видам работ, производствам и видам экономической деятельности (в размерах не ниже, чем утвержденные Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда»)

5.24. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом выплачивает вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением.

5.25. Работникам, имеющим научные степени и научные звания, выплачивается ежемесячно надбавка в размере 60 % от должностного оклада. (За основу следует привести Приказ Президента Республики Узбекистан от 10.30)).

5.26. В соответствии с Конвенцией МОТ №100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” производится приравнение оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с невзаимосвязанной ответственностью согласно Перечню профессий и должностей,

5.27. Оплата труда водителей автотранспорта производится в соответствии с «Положением об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 23 января 2019 года за № 3130.

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовых договоров, положений о подразделениях, должностных инструкций, правил этического поведения, Устава Университета и Правил внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, вследствие нарушения данных правил.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

6.2.2. поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет):

денежными вознаграждениями;

объявлением благодарности;

ценными подарками;

туристической поездкой.

Осуществляет поощрение путем предоставления путёвок в санаторно-профилактические учреждения университета или Федерации профсоюзов Узбекистана, а также в санатории и дома отдыха, расположенные на территории Республики Узбекистан и за рубежом.

6.3. Профсоюзный комитет будет способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей со стороны работников.

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. Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном законодательством.

При этом договорная ответственность **Работодателя** перед Работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

7.2. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст.320 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель обязан возместить Работнику недополученную им заработную плату в случаях:

а) неправомерного лишения полностью или частично гарантийных выплат и доплат, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

б) неправомерного снижения Ключевых показателей эффективности (KPI).

7.3. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи с причинением вреда здоровью Работника устанавливается в размере не менее годовой заработной платы (1 год), которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего Работника.

7.4. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания, устанавливается в размере не менее шестикратной (6 – шесть) средней годовой заработной платы умершего.

7.5. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается в размере не менее **10 процентов** от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику.

7.6. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности.

7.7. Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ Работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность, приведен в Приложении № 6.

VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА

Обязательства Работодателя:

8.1. Выделяет средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 2023 год 90 млн сумов, из них:

- на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты 20 млн сумов;
- на средства гигиены (в соответствии с отраслевыми нормативными документами и коллективным договором) 50 млн сумов.

Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению размера минимальный размер оплаты труда в течение срока действия коллективного договора.

8.2. 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).

8.3. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, настоящим **Договором**, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели. Вместе с этим, учреждает отдельный Фонд охраны труда и расходует его на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и охрану труда.

8.4. Обязан обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Требования по охране труда определяются в законодательных актах, а также в нормативных актах в области технического регулирования в области охраны труда. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту.

8.5. В связи с изменением условий и процесса труда, а также повышением (изменением) требований к условиям труда работников, в целях охраны жизни и здоровья работников и сохранения их постоянной работоспособности в установленные условия труда систематически вносит необходимые изменения.

8.6. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о действительном положении дел о производственной среде, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты.

8.7. В каждой организации, имеющей пятьдесят и более работников, создается служба охраны труда для обеспечения соблюдения требований охраны труда, контроля за их выполнением или вводится на должность специалист, имеющий соответствующую подготовку в области охраны труда.

В организации, насчитывающей пятьдесят и более транспортных средств, также создает службу по безопасности дорожного движения или вводит должность специалиста по безопасности дорожного движения.

Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Университета** к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии.

8.11. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также проводит предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры работников. Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) (**Приложение №3**).

8.12. В назначенные сроки, согласно определенному списку к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников (перечень работников, работающих на работах, дающих право на бесплатное обеспечение, указан в приложении к коллективному договору). Средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификат соответствия. (**Приложение №5**)

8.13. Составляет список профессий и должностей, дающих право бесплатного получения гигиенических средств работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях и обеспечивает их выдачу в соответствии **Приложением №4**.

8.14. Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории Университета, точное обозначение требуемых размеров промежутков мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта Университета.

8.15. 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.

8.16. Организует проведение инструктажа работников по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации работников и проверку их знаний по вопросам охраны труда. Обеспечивает своевременное обучение работников на основании разработанных для каждой профессии и вида работ методических указаний по охране труда и осуществляет постоянный контроль. Для всех вновь принятых работников, работников, переводимых на другую работу, а также повторно принимаемых на работу, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.17. После избрания уполномоченных по охране труда, организывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.

8.18. 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.

8.19. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, а также при применении сырья и материалов на производстве, производстве работ и оказании услуг.

8.20. 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.

8.21. Производит оплату в размере 100% от среднемесячной заработной платы при временной нетрудоспособности работника, связанной с производственной травмой или профессиональным заболеванием.

8.22. Обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональных заболеваний.

Также, обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья, профессиональных заболеваний в отношении лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) по гражданско-правовым договорам.

8.23. Создает и эксплуатирует систему управления охраной труда, а также безопасностью и условиями труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.

8.24. Своевременно рассматривает уведомления и представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей, избранных работниками, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных

правовых актов о труде, принимает меры по устранению выявленных нарушений и информирует эти органы и представителей о принятых мерах и их выполнении.

8.25. Обеспечивает соблюдение «Временных санитарных правил и норм по организации деятельности государственных органов и иных организаций, а также субъектов предпринимательства в условиях ограничительных мер в связи с пандемией COVID-19 (СанПиН РУз N 0372-20)

8.27. Права профессиональных союзов в обеспечении безопасности и гигиены труда

Профессиональные союзы осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области безопасности и гигиены 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 работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;

- 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.

8.28. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:

- определяет количественный состав комиссий по охране труда в разрезе организационных структур Организации, 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 номинациям («самое лучшее

предприятие по организации работ охране труда», «самая лучшая профсоюзная организация по содействию созданию здоровых и безопасных условий труда, а также защите трудовых прав для работников», «самый лучший уполномоченный по охране труда», «молодой специалист по охране труда») и рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

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

- обеспечивает избрание одного представителя по охране труда на каждые 10 работников (в зависимости от условий труда, необходимости общественного контроля в подразделениях и подразделениях);

- неукоснительно соблюдает требования Конвенции МОТ №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

9.1. В случае направления работника на обязательную или добровольную переподготовку или переподготовку **Работодатель** обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату на период переподготовки или переподготовки.

Если переподготовка или повышение квалификации проводится в месте, отличном от постоянного места жительства работника, работодатель оплачивает расходы на проезд до и обратно, а также расходы на проживание, причем за каждый день пребывания работника на переподготовке или курсы повышения квалификации (сумма базового расчета) не менее 30 необходима для оплаты суточной платы за питание.

В случаях, если занятия на курсах переподготовки или повышения квалификации проводятся в выходные дни, то по окончании этих курсов работнику другой день отдыха не предоставляется, за исключением случаев, когда работник направляется на эти курсы именно в выходные дни.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

9.2. При профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работники обязаны соблюдать правила, установленные образовательной организацией, и представлять результаты профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателю.

При профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации у работников могут возникать иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными нормативными правовыми документами, настоящим Соглашением и трудовым договором.

9.3. Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, дополнительно к

случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:

9.3.1. необходимое для совмещения работы с учёбой начало и окончание ежедневной работы;

9.3.2. сокращение рабочей недели еще на 50%;

9.3.3. предоставление дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью 15 календарных дней;

9.3.4. предоставление отпусков без сохранения заработной платы не менее 14 календарных дней ежегодно.

9.4. Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии.

9.5. Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных организациях по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере не менее 50 (пятьдесят) процентов стоимости проезда.

В таком же размере производится оплата проезда для прохождения государственной аттестации.

Х. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

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

10.2. Для работников с семейными обязанностями, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, включается в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

10.3. Одному из родителей (опекунов) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерывов на отдых и питание, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Такие перерывы предоставляются не реже одного раза в три часа, длительностью каждый не менее тридцати минут.

При наличии двух и более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва составляет не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются согласно средней заработной плате.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям;

10.4.2. создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;

10.4.3. по желанию одного из родителей (опекуна) ребенка в возрасте до восьми (10-12 лет) предоставить выходной без сохранения или частичной выплаты

заработной платы в размере 1 дня в месяц;

10.4.4. содействовать реализации “Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года”.

10.5. Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и предоставлять льготы в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»:

10.5.1. возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо **Университета** и его структурных подразделений;

10.5.2. создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе;

10.5.3. устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

11.1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Университета**, а также усиления социально-экономической защищенности молодежи стороны договорились:

вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» и №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»;

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 в самом Университете, а в необходимых случаях - на базе образовательных учреждений и учебных курсов;

оказывать содействие укреплению потенциала молодежи через проведение учебы по получению современных знаний, обучению иностранным языкам, повышению компьютерной грамотности;

поощрение молодых людей активных и энергичных в профсоюзной работе, добивающихся высоких результатов в трудовом процессе;

обеспечить активное участие молодых сотрудников в культурно-просветительских мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.

11.2. В соответствии с законодательством для целей настоящего **Договора** используются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-406 «О государственной молодежной политике».

11.3. Работодатель обязуется:

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

выпускникам профессиональных образовательных учреждений, проводить их оздоровление;

б) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования, привлечению их в **Университет**;

в) выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов молодым работникам, молодым семьям;

г) предоставлять беспроцентные ссуды работникам, призываемым на военную службу в мобилизационном призывном резерве – для внесения денежных взносов на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан;

д) подготовить талантливых молодых специалистов по необходимым для Университета специальностям в зарубежных высших учебных заведениях, с возмещением образовательно контрактных выплат за счет заработной платы или за счет Университета;

е) организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в Университете.

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

в) проводить работу по обеспечению закрепления на рабочих местах молодых работников;

г) наладить учет каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации в Университете или на учебных курсах;

д) проводить в **Университете** культурно-просветительскую, духовно-образовательную и физкультурно-спортивную и работу с целью предотвращения негативных явлений в деятельности рабочей молодежи, в частности, снижения уверенности в завтрашнем дне, культивирования чувства удовлетворенности заработной платой, условиями труда.

е) с использованием методов “Трибуна молодых”, “Свободное мнение” организовать непосредственное или анонимное представление в сборные ящики свободных мнений молодых работников по различным аспектам трудовых отношений (условия труда, морально-психологический климат в коллективе, инновационные идеи, неправомерные действия руководящих работников, дискриминация и т.д.).

ХII. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. Для лиц с инвалидностью устанавливаются более льготные по сравнению с законодательно установленными условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска.

12.2. Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты **совместителям** осуществляются в порядке, установленном работникам, для которых данная работа является основной.

12.3. В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод по основаниям, предусмотренным ст. 454 Трудового кодекса Республики Узбекистан, на дистанционную работу и невозможно установить для него неполное рабочее время, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

12.4. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного трудового отпуска и иных видов отпусков определяются Положением о дистанционной работе

12.5. Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника составляет не менее 21 календарных дней.

XIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

13.1. Стороны обязуются осуществлять разработку и неукоснительную реализацию мероприятий в рамках выполнения Государственных программ социальной направленности, ежегодно принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.

13.2. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

13.2.1. 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;

13.2.2. родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям), помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет, - в размере 100 процентов от средней заработной платы;

13.2.3. в остальных случаях, в зависимости от общего стажа работы - в размере от 60 до 80 процентов заработка.

13.3. Работникам, проработавшим в **Университете** не менее 5 (пять) лет,

производится доплата в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка.

13.4. В соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» **Работодатель** обязуется ежемесячно вносить дополнительные взносы в размере 1,5 % заработной платы на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников.

13.5. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Университета** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу. (За исключением работников, которым данная вакцинация противопоказана по медицинским заключениям).

13.6. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работнику в случае его продолжительной болезни свыше месяца в размере не менее 3-кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.7. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в 3-кратном размере минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, или оплачивает в пределах этой суммы по перечислению или посредством корпоративной карты согласно договору с организацией, оказывающей ритуальные услуги.

13.8. В случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, его семье выплачивается материальная помощь из средств Организации в размере не менее 5-кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.9. Ежегодно в осенний сезон Работодатель оказывает материальную поддержку работникам Университета на приобретение сельскохозяйственной продукции в размере 3-кратного минимального размера заработной платы, установленного в Республике Узбекистан.

13.10. При уходе работника в очередной трудовой отпуск **Работодатель** выплачивает доплату для прохождения профилактического лечения.

13.11. Работнику, проработавшему в Университете 5 (пять) и более лет, при уходе на пенсию по возрасту (по инвалидности) выплачивается выходное пособие в размере 1-кратного должностного оклада (среднего заработка) и вручается ценный подарок. (При этом время ухода на пенсию по возрасту, по достижению пенсионного возраста или позже не имеет значения.)

13.12. По случаю празднования «Дня профсоюзов» 11 ноября члены профсоюзов подлежат награждению (поощрению) по рекомендации **Профсоюзного комитета** за счет средств **Университета**.

13.13. Работодатель обязуется:

13.13.1. 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»);

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

13.15. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:

13.15.1. ежегодно организовывать за счет Университета вручение новогодних подарков для детей работников;

13.15.2. обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;

13.15.3. 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;

13.16. Стороны обязуются выделять средства и необходимые материалы из средств Университета на содержание общежитий и ведомственного жилья, улучшение социально-бытовых условий для проживания в них, проведение культурно-массовой, духовно просветительской работы среди жильцов.

13.17. Работодатель обеспечивает 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.

13.18. В целях повышения ответственности работающих родителей за воспитание детей **Работодатель** осуществляет материальное стимулирование работников, дети которых являются победителями международных научных олимпиад, чемпионами страны и мира по видам спорта, исходя из финансовых возможностей **Университета**.

13.19. В целях настоящего **Договора** малообеспеченными – считаются семьи, в которых среднедушевой доход на одного члена семьи в месяц не превышает 3-кратного размера минимальных потребительских расходов, установленных в Республике Узбекистан.

Льготы и гарантии для работников в период действия карантинных мер, введенных в связи с коронавирусом или другими инфекционными заболеваниями

13.20. В целях обеспечения выполнения Указа Президента Республики Узбекистан от 19 марта 2020 года № УП-5969 «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» **Работодатель** обязуется:

13.20.1. в период действия карантинных мер **Работодатель** переводит работников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому;

Правом перехода на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому, в первую очередь, пользуются беременные женщины, пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и работники, страдающие хроническими заболеваниями.

По желанию работника и с согласия **Работодателя** работник для работы на дому может быть временно переведен на условия домашнего труда.

Работа на дому в соответствии с заключенным трудовым договором означает осуществляемую работником работу по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя по месту жительства работника или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи.

В изменениях о переводе на дистанционную работу, вносимых в трудовой договор, заключенный с работником, наряду с условиями, предусмотренными в статье 106 Трудового кодекса, указываются:

порядок осуществления электронного документооборота между **Работодателем** и работником;

порядок пользования оборудованием и/или техническими средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей работника, если между сторонами имеется соглашение об использовании работником, принадлежащего ему оборудования и/или оргтехники;

обеспечение работника средствами связи в целях обеспечения постоянной связи с **Работодателем**, в том числе пользование сетью Интернет;

условия, связанные с возмещением работником **Работодателю** причиненного ущерба в случае порчи по вине работника оборудования и техники, переданных **Работодателем** работнику;

порядок и условия возмещения расходов в случае использования работником для выполнения своих трудовых обязанностей личного оборудования и/или технических средств, а также средств связи, в том числе использования сети Интернет;

обязанности работника и **Работодателя** по соблюдению необходимых правил охраны труда и условий труда;

условия перевода работника на постоянное рабочее место в случае производственной необходимости.

13.21.1. в случае заражения работника коронавирусом во время пандемии Работодатель оказывает ему материальную помощь в размере 3-кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан по представлению Профсоюзного комитета;

13.21.2. расходы на лечение сотрудников, инфицированных коронавирусом во время пандемии, покрываются Университетом;

13.21.3. единовременная материальная помощь в 2-кратном размере минимального размера оплаты труда, установленных в Республике Узбекистан, предоставляется Работодателем больным и пролеченным членам семьи работника в случае пандемии по рекомендации Профсоюзного комитета;

13.21.4. Работодатель оказывает финансовую поддержку исходя из финансовой возможности Университета в связи с причинением вреда здоровью сотрудников, инфицированных пандемией, или их серьезным ухудшением и отсутствием выздоровления;

13.21.5. Работодатель обязан оказывать материальную помощь, работникам, заболевшим заразным вирусным заболеванием, оплачивать его лечение и стоимость медикаментов (в том числе если заболели дети работника);

13.21.6. каждые 3 месяца проводит бесплатные медицинские осмотры сотрудников, излечившиеся от коронавирусной болезни, за счет средств Университета;

13.21.7. предоставляет сотрудникам предупреждающую информацию о возможности заражения различными инфекционными заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, издает стенды, раздаточные материалы;

13.21.8. в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции среди сотрудников Университета, Работодатель обеспечивает сотрудников антисептиками и необходимыми санитарно-гигиеническими средствами, масками на рабочих местах, тестами на болезнь, вакцинацией от инфекционных заболеваний, а также дезинфекция рабочих мест, кухонь, душевых, туалетов, общежитий, принадлежащих Университету, транспортных средств, перевозящих рабочих, за счет Университета.

13.22. Финансовая помощь предоставляется семьям сотрудников, умерших от болезни во время пандемии, за счет Работодателя или Профсоюзного комитета, исходя из финансовой возможности.

13.23. Когда карантин объявляется Правительством или Специальной комиссией, работнику предоставляется обязательный отпуск на срок, определяемый соглашением между Работодателем и работником, с частичной оплатой. В этом случае работнику выплачивается заработная плата в размере не менее 3-кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.24. Период неоплачиваемого отпуска, предоставленного в связи с пандемией коронавируса, также учитывается при расчете стажа работы, который дает работнику право на основной отпуск.

XIV. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

14.1. Работодатель обязуется:

14.1.1. передать в бесплатное пользование Профсоюзному комитету находящиеся на балансе Университета либо арендованные им здания, помещения, сооружения и другие объекты, а также базы отдыха, детско-юношеские и другие оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и их семьями;

14.1.2. ежемесячно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета 1 (один) % от ФОТ для проведения культурно-массовых, физкультурно-спортивных 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.18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

14.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

14.2.1. выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП Узбекистана и Республиканским Центром духовности и просветительства, необходимыми стендами,

плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан;

14.2.2. организовать уголки «Книголюб» и проводить конкурсы «Самый лучший книголюб»;

14.2.3. в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера–диспуты, беседы на различные темы;

14.2.4. развивать за счёт средств **Университета** деятельность имеющихся на балансе **Университета** библиотек и информационно-ресурсных центров, дворцов и домов культуры осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, финансировать заработную плату их работников. Пополнять книжный фонд библиотек и информационно-ресурсных центров новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительской работы;

14.2.5. всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, посещения театров, концертов и музеев;

14.2.6. отмечать всенародные и другие праздники, в частности «День профсоюзов», организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства, спорта и художественной самодеятельности;

14.2.7. с целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ ежемесячно проводить «Часы просветительства».

14.3. В рамках программы "Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!" **Работодатель** обязуется:

а) в целях проведения экскурсий по историческим городам республики и местным достопримечательностям создавать для работников возможность осуществления местных путешествий один раз в год;

б) часть расходов по путешествиям покрывать за счет средств внебюджетных фондов и других источников, не запрещенных законодательством;

в) организовать коллективный и семейный отдых работников, предусматривающий ежегодное направление на отдых не менее 10% работников вместе с членами семьи за счет внебюджетных средств **Университета** (внутренний туризм);

г) организовать и проводить «Месячник внутреннего туризма», «Неделю внутреннего туризма» и «Дни внутреннего туризма», «Отпуск семейного путешествия»;

д) предоставлять работникам в соответствии с трудовым законодательством выходных дней (отгулов) в удобное для них время за счет неиспользованной части отпусков с целью поездок и отдыха.

14.4. Для распространения здорового образа жизни среди работников и

членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте», стороны обязуются:

14.4.1. создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом (выделить специальные спортивные помещения), внедрить «производственную гимнастику» и «минуты спорта» в трудовом коллективе;

14.4.2. исходя из технологии, условий производства и труда, установить специальные перерывы, включаемые в рабочее время для выполнения работниками упражнений «производственной гимнастики» и «минута спорта»;

14.4.3. возложить на одного из работников трудового коллектива дополнительную обязанность «Пропагандист спорта» в целях пропаганды здорового образа жизни и развития массового спорта с установлением надбавки к его базовому должностному окладу в размере 20 процентов;

14.4.4. организовать привлечение руководителей и всех работников к занятиям физической культурой и спортом (бегу, стритболу, футболу, бадминтону, волейболу, баскетболу, настольному теннису, плаванию и другим) в период после рабочего времени в определенные дни (не реже одного раза в неделю);

14.4.5. 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;

14.4.6. обеспечивать сотрудников и членов их семей льготными билетами в спортивные кружки в соответствии с их интересами;

14.4.7. развивать деятельность имеющихся на балансе **Университета** спортивных сооружений, стадионов и спорт площадок, детских оздоровительных лагерей, оздоровительных учреждений, осуществляя за счёт средств **Университета** их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спорт инвентарь;

14.4.8. провозгласить в **Организации** каждую субботу месяца «Днем спорта и здоровья» и в сотрудничестве с **Работодателем** принять меры по созданию условий для занятий спортом сотрудников, созданию физкультурных команд и активизации их работы;

14.4.9. предоставлять работникам спортивную одежду и спортивный инвентарь, широко привлекать их к спортивным мероприятиям;

14.4.10. укреплять связи с унитарным предприятием «Управление физической культуры и спортивного оздоровления» Федерации профсоюзов Узбекистана.

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

15.1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего **Договора**. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

15.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из 4-х членов (по 4 (четыре) от каждой стороны)), создаваемой на паритетных началах в Университете и ее структурных подразделениях Работодателем и Профсоюзным комитетом на срок действия настоящего Договора.

15.3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам и порядок ведения делопроизводства 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 и социальной защиты населения.

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

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

16.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом, Законом «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

16.2. Работодатель соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами и конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Узбекистан.

16.3. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением Работодателем требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего Договора. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. *(Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»)*.

16.4. Работодатель признаёт Профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников Университета.

16.5. Работодатель гарантирует:
производить удержание через бухгалтерию Университета членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет (специальный счет) профсоюзной организации;

применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.

16.6. 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.

16.7. Работодатель обязуется:

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

б) по запросу Профсоюзного комитета предоставлять ему сведения по трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития Университета;

в) бесплатно обеспечивать Профсоюзный комитет помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и доступа в Интернет, канцтоварами для выполнения уставной деятельности;

г) исходя из финансовой возможности поощрять активных членов Профсоюзного комитета и его комиссий.

16.8. 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) добиваться своевременного устранения недостатков, имеющихся на рабочих местах и требовать принятия мер Работодателем для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники безопасности и промсанитарии;

е) обеспечивать заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Федерацией профсоюзов Узбекистана;

ж) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и быта Университета;

з) проводить разъяснительную и организационную работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и производственной дисциплины, предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и обеспечению стабильной духовной среды;

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

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

16.9. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»), Работодатель обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации.

16.10. Исходя из средств профсоюзного бюджета УМЭД, председателю и казначею (бухгалтеру) профсоюзного комитета, действующему без освобождения от основной работы, выплачивается ежемесячная заработная плата в размере 1 (одного) минимального размера оплаты труда, установленного в республике. Кроме того, председателю профсоюза и членам активного комитета выплачивается минимальная заработная плата за год за счет Университета за выполнение общественных работ. Материальная помощь предоставляется в размере 3 (трех) кратной суммы минимального размера оплаты труда.

16.11. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за №196) в целях настоящего Договора, следующие категории работников признаются Представителями трудящихся:

- а) члены выборных профсоюзных органов;
- б) уполномоченные по охране труда;
- в) члены комиссии по трудовым спорам, делегированные Профсоюзным комитетом;

16.12. Представителям работников, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно не менее 30% от рабочего времени для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также, предоставляется время для краткосрочного обучения по профсоюзным вопросам с сохранением средней заработной платы.

16.13. Работодатель обязуется компенсировать за счет средств Университета расходы (проезд, суточные, гостиничные и т.д.), связанные с краткосрочными (до 1 недели) командировками для участия Представителей работников на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями.

16.14. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе Работодателя с Представителями работников, 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» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

16.15. В Университете строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

16.16. Для работников Университета будут проводиться учебные мероприятия по разъяснению содержания Трудового кодекса и Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

17.1. Профсоюзный комитет имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем, заключение коллективного договора от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществляет общественного контроля за его исполнением. *(Ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

17.2. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Договора, регулируют социально-трудовые отношения в Университете, проведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора, организация контроля за его исполнением, а также в целях установления контроля за выполнением Работодателем других локальных нормативных актов, принятых по согласованию с профсоюзом, на основе равноправия образуют двустороннюю комиссию по социально-трудовым вопросам (прилагается) и берут на себя содействие в этом.

Стороны, подписавшие договор, имеют право ставить на заседании комиссии вопрос о заслушивании отчетов ответственных лиц, не обеспечивающих его исполнение.

17.3. Стороны обязуются 2 (два) раза в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива. При этом, итоги выполнения за год рассматриваются не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

17.4. Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое, территориальное коллективные соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в течение десяти дней провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего Договора.

17.5. Стороны признают, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы только при условии безусловного выполнения ими всех условий и обязательств Договора.

17.6. Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта коллективного договора представляет его проект на общественную экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган.

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

17.8. После подписания настоящего Договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его исполнению с определением сроков и ответственных.

17.9. Договор в срок не позднее одного месяца со дня его подписания выпускается в виде брошюры в 3-х экземплярах. Один экземпляр Договора вывешивается на видном для работников месте, а также сотрудники могут ознакомиться с текстом и приложениями к нему в отделе кадров, отделах охраны труда, финансов и юридических отделах Университета, а также в Профсоюзном комитете.

17.10. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий 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.

17.11. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

18.1. 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 Работодателя удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством. *(Ст.46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»)*.

18.2. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут ответственность 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. Основные и дополнительные каникулярные дни, предоставляемые работникам Университета.

3. Перечень профессий и должностей, по которым организуются предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры.

4. Перечень профессий и должностей по работе, дающей право на бесплатное получение средств гигиены.

5. Перечень профессий и должностей по работам, дающим право на бесплатное получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

6. Список категорий работников, с которыми должен быть заключен договор о полной материальной ответственности.

7. Положение об организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам.

Соглашение
по охране труда между Университетом и Профсоюзным комитетом
(на срок коллективного договора, ежегодно)

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость выполнения работы (г. сум)	Срок выполнения мероприятия (ежегодно)	Ответственное лицо за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5
1.	Перечень профессий и должностей работников, для которых организуются предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры	500 для каждого сотрудника	Один раз в год	Врач 1-ой категории
2.	Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	1 000000 для каждого сотрудника	Один раз в год	Начальник группы обслуживающего персонала
3.	Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение гигиеническими средствами	300	Ежемесячно	Начальник группы обслуживающего персонала

**Основные и дополнительные каникулярные (отпускные) дни, предоставляемые
работникам Университета.**

№	Категории должностей	Основные сроки отпуска (календарный день)	Сроки дополнительного отпуска	Общий срок отпуска
1.	Сотрудники административного персонала	21	6	27
2.	Учебно-вспомогательный персонал	21	6	27
3.	Технический персонал	21	3	24
4.	Обслуживающий персонал	21	3	24
5.	Профессорско- преподавательский состав	56	0	56

**Перечень профессий и должностей работников, для которых организуются
предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение
трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры**

№	Наименование профессии, должности	Сроки проведения медицинских осмотров
1	2	3
1.	Профессорско-преподавательский состав и непосредственно в образовательном процессе	Один раз в год
2.	Другие сотрудники	Один раз в два года
3.	Водители	Один раз в год
4.	Уборщики	Один раз в год

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

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче гигиенических средств	Нормы выдачи в месяц
1	2	3	4	
1.	Технический обслуживающий персонал	Уборщики	Сухие полотенца, мыло, перчатки, моющие средства (гели)	Ежемесячно
2.	Работник, оказывающий медицинские услуги	Врач	Сухие полотенца, мыло, одноразовые перчатки	Ежемесячно

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и гигиены	Срок носки, месяцев
1	2	3	4	5
1.	Сотрудники технического и обслуживающего персонала	Электромонтер	Спецодежда, перчатки, куртка, обувь, шлем	Ежемесячно
2.		Слесарь-сантехник		
3.		Уборщик	Спецодежда, перчатки	
4.		Дворник	Спецодежда, перчатки	
5.				

**Перечень категорий работников, подлежащих заключению
Договора о полной материальной ответственности**

1. Кассир
2. Библиотекарь
3. Сотрудник Информационно-ресурсного центра
4. Коменданты общежития
5. Сотрудник отдела по хозяйственным делам
6. Водители
7. Сотрудник отдела кадров

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации деятельности членов комиссии по трудовым спорам

I. Общие положения:

Настоящее Положение разработано в целях формирования единой практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Университете, повышения эффективности разрешения споров и включает в себя порядок образования комиссий по индивидуальным трудовым спорам, рассмотрения ими индивидуальных трудовых споров, решение комиссии и меры по его выполнению.

В Положении используются следующие основные понятия:

Индивидуальные трудовые споры (далее - «спор») - 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, рассматривающий споры, формируемый с участием работодателя и профсоюзного комитета или иного представительного органа работников (далее - «представители работников»).

II. Формирование комиссий

Образование, численный состав и срок полномочий комиссий определяются коллективным договором, а если он не заключен - соглашением между представителями работодателя и работников.

Коллективным договором может быть предусмотрено введение деятельности Комиссии непосредственно в Университете, а в случаях создания профсоюзной цеховой организации - в структурных подразделениях.

Состав комиссии формируется на паритетной основе представителями работодателя и работников.

Выделенные Комиссии из числа представителей работников, утверждаются решением соответствующего органа, а представитель работодателя - его приказом. Изменение состава Комиссии осуществляется в том же порядке.

III. Организация работы Комиссии

Вопросы, относящиеся к компетенции Комиссии, рассматриваются на ее заседаниях.

На каждом заседании Комиссии обязанности председательствующего исполняют поочередно работодатель и представитель работников. При этом функции председательствующего и секретаря на одном заседании не могут исполняться представителями одной и той же стороны.

На каждом заседании комиссии стороны назначают председателя и секретаря следующего заседания, возлагают на них обязанности по подготовке и созыву документов заседания.

Для проведения заседания не требуется более половины участников (кворум), достаточно равного количества представителей работодателя и работников.

Неучастие председателя или секретаря в заседании комиссии не является основанием для переноса заседания. В этом случае по соглашению сторон из числа присутствующих на заседании в соответствующую очередь назначаются председатель комиссии и секретарь заседания.

В коллективный договор может быть включено положение, предусматривающее выделение освобожденного от основной работы времени с сохранением заработной платы в целях создания условий для участия члена комиссии в работе комиссии.

IV. Обращение в Комиссию по спорам

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан отмечается, что споры рассматриваются комиссией или районным (городским) судом, а работник, в свою очередь, имеет право обратиться в один из этих органов для разрешения спора.

Прежде чем обращаться в комиссию, работник должен провести переговоры с работодателем для разрешения спора. Заявление по спору, не разрешенному в ходе переговоров, может быть передано на рассмотрение комиссии позднее.

С заявлением о рассмотрении спора в комиссию вправе обратиться только работник или уполномоченное им лицо, такое обращение работодателя комиссией не рассматривается.

Информация о времени, месте и порядке обращения в Комиссию должна быть доведена до сведения сотрудников в удобном для ознакомления месте и форме.

Письменное заявление работника, направленное в комиссию, регистрируется в соответствующей книге регистрации. Регистрация заявлений должна быть возложена решением комиссии на одного из участников (например, секретаря).

Заявление составляется в произвольной форме и содержит:

наименование Учреждения;

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

сущность спора, обстоятельства, обосновывающие требование заявителя, доказательства;

перечень прилагаемых к заявлению документов;

заявка должна быть датирована и подписана автором.

Днем начала сроков считается день регистрации заявления.

При обращении в комиссию по спору необходимо соблюдать установленный законодательством трехмесячный срок.

Пропуск сроков по уважительным причинам служит основанием для их восстановления комиссией по трудовым спорам.

Следующие споры не рассматриваются комиссией в связи с их непосредственной юрисдикцией в районных (городских) судах:

споры о возмещении работодателем вреда (в том числе морального вреда) или вреда, причиненного имуществу вследствие повреждения здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей;

споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении определения времени и оснований прекращения трудового договора, об оплате за время выполнения обязательного прогула или малооплачиваемой работы;

споры о возмещении вреда, причиненного работодателю работником;

споры о необоснованном отказе в приеме на работу (Статья 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

споры, возникающие по вопросам, разрешенным по предварительному согласованию с представителями работодателя и работников.

Кроме того, трудовые споры отдельных категорий государственных служащих, связанные с прекращением трудового договора, переводом на другую работу, необоснованным переводом на другую работу или прекращением трудовых отношений, рассматриваются в порядке, установленном отдельными законами, и не относятся к компетенции комиссий по трудовым спорам (Статья 276 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

V. Порядок рассмотрения споров в Комиссии

О месте и времени проведения заседания Комиссии работник и работодатель, а также свидетели и специалисты, участвующие в рассмотрении спора, заблаговременно извещаются в письменной форме.

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

В случаях, когда комиссия в десятидневный срок не рассматривает или не разрешает трудовой спор, представители сторон, члены комиссии отказываются от участия в заседании, заинтересованный работник вправе передать рассмотрение этого спора в районный (городской) суд.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора без участия работника допускается только при наличии его письменного заявления. Если сотрудник не явился на заседание комиссии по неуважительной причине, может быть принято решение об исключении рассмотрения данного заявления из повестки дня. Это не лишает работника права повторно обращаться с заявлением.

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

Комиссия вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

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

В протоколе должны быть отражены:

место и дата проведения заседания;

наименование учреждения и состав комиссии;

фамилия, имя, отчество, должность работника, подавшего заявление;

дата поступления заявления и сущность спора;

сведения о лицах, участвующих в заседании комиссии, включая представителей сторон, свидетелей и специалистов;

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

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

содержание решения комиссии и его основание (со ссылкой на законодательство, коллективные, трудовые договоры);

сведения о содержании решения комиссии, порядке и сроках обжалования решения.

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

Решение должно быть аргументированным и основано на трудовом законодательстве и других нормативных актах, трудовом договоре.

Если комиссия приходит к выводу о частичном удовлетворении требований работника по рассмотренному спору, она должна четко и ясно отражать удовлетворенные и

отклоненные требования работника, а также действия, которые должен выполнять работодатель.

Точно так же при принятии решения по спору о взыскании денежных средств в решении комиссии должна быть четко указана сумма, причитающаяся работнику.

Если соглашение между работодателем и представителями работников по спору не достигнуто и решение не принято, в протокол вносится соответствующая запись.

В решении Комиссии должны быть указаны:

наименование учреждения (отдела), фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося в комиссию;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;

сущность спора;

сущность и основание принятого решения (со ссылкой на законодательство, коллективные, трудовые договоры);

фамилию, имя, отчество членов комиссии, участвовавших в заседании;

сведения о решении или согласии по вопросу повестки дня, то есть удовлетворении, частичном удовлетворении, отклонении или его недостижении.

Решение является обязательным и не может быть подтверждено каким-либо образом.

Копия принятого решения вручается работнику, работодателю и представителям работников в течение трех дней со дня его принятия.

VI. Исполнение решения комиссии

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в течение трех дней по истечении десятидневного срока, установленного для обжалования этого решения.

Решение Комиссии о восстановлении работника, незаконно переведенного на другую работу, на прежнюю работу или выплате работнику заработной платы на срок не более трех месяцев подлежит немедленному исполнению.

В случае задержки исполнения решения работодателем комиссия, принявшая решение, выносит решение о выплате работнику средней заработной платы за все время задержки исполнения или о выплате разницы в работе в полном размере.

В случае невыполнения работодателем решения комиссии в установленный срок, комиссией работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение подписывается председателем комиссии и заверяется печатью комиссии, а при отсутствии печати комиссии - печатью председательствующей стороны.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» свидетельство является официальным исполнительным документом и является основанием для принудительного исполнения.

В случае отсутствия оригинала исполнительного документа его дубликат, выдаваемый в порядке, предусмотренном законодательством, является основанием для взыскания.

В соответствии с требованиями закона в свидетельстве должны быть указаны:

наименование Комиссии (Учреждения);

номер свидетельства и решение комиссии, на основании которого оно выдается (номер и дата);

фамилия, имя, отчество работника (заявителя), полное наименование и адрес работодателя (ответчика);

Инструктивная (решительная) часть решения комиссии;

Дата вступления в силу решения комиссии;

Дата выдачи свидетельства Комиссии и сроки его оформления.

Для принудительного исполнения судебным исполнителем решения комиссии работник или заинтересованное лицо должны представить в районный (городской) суд свидетельство, выданное комиссией, в течение трех месяцев со дня его получения.

Однако, если работодатель или работник обращается в суд с заявлением о передаче спора на рассмотрение, свидетельство не выдается.

Если работник, незаконно переведенный на другую работу, обращается в суд за принудительным исполнением решения комиссии на основании свидетельства, выданного комиссией, в иске, внесенном в суд, может быть указано требование о взыскании с работника платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения.

VII. Обжалование решения Комиссии

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

В случае пропуска этого срока по уважительной причине в суд может быть подано исковое заявление с просьбой восстановить пропущенный срок и рассмотреть спор по существу.

VIII. Обязанности профсоюза по содействию деятельности Комиссии

В случае обращения члена профсоюза в первичный профсоюзный комитет Университета по спору, профсоюзный комитет должен содействовать работнику в его отношениях с работодателем, в том числе участвовать в разрешении спора, разъяснять работнику его права, порядок и способы восстановления нарушенных прав, оказывать содействие в оформлении документов, связанных с обращением в комиссию.

Лицо, не являющееся членом комиссии, уполномоченное профсоюзным комитетом, может участвовать в рассмотрении спора в интересах работника.

Члены профсоюзного комитета также могут быть привлечены в качестве свидетелей или специалистов для рассмотрения трудового спора.

Профсоюз с целью защиты трудовых прав работников в процессе разрешения споров: проявляет инициативу и оказывает постоянное содействие в налаживании деятельности комиссии;

разрабатывает предложения по принятию Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии в Университете;

в случаях, когда в Университете действует несколько представительных органов работников, они рекомендуют кандидатуру своих членов в состав комиссии и добиваются утверждения общим собранием трудового коллектива;

участвует в качестве представителя работников в процессе прямых переговоров с работодателем по разрешению споров;

содействует члену профсоюза в подаче заявления в комиссию или суд, а также в подготовке других материалов, связанных с рассмотрением спора;

участвует в деятельности комиссии через своих представителей - членов комиссии;

оказывает содействие в исполнении решений Комиссии;

организует мероприятия по повышению знаний членов комиссии и работников по трудовому законодательству;

принимает соответствующие меры по внесению в коллективные договоры дополнительных гарантий, установленных действующим законодательством для членов комиссии.

IX. Заключительные положения

Документы Комиссии, как и документы финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, подлежат постановке на строгий учет и хранению.

Работодателем назначается лицо, ответственное за организационное содействие деятельности комиссии, ведение документации и ее хранение.

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

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Разделы
I.	Общие положения
II.	Производственно-экономическая деятельность
III.	Трудовой договор. Гарантии занятости
IV.	Рабочее время и время отдыха
V.	Оплата труда. Нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты
VI.	Трудовая дисциплина
VII.	Материальная ответственность сторон трудового договора
VIII.	Безопасность и гигиена труда
IX.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением
X.	Особенности регулирования труда и дополнительные льготы и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей
XI.	Дополнительные льготы и гарантии для молодежи
XII.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
XIII.	Дополнительное социальное страхование. Социальные гарантии и льготы
XIV.	Культурно-просветительская, физкультурная и спортивно-оздоровительная работа
XV.	Разрешение трудовых споров
XVI.	Социальное партнерство. Соблюдение гарантий профсоюзной деятельности
XVII.	Контроль за выполнением коллективного договора
XVIII.	Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору
	Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору