

Одобен на общем собрании (конференции)  
трудового коллектива

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

(наименование предприятия, организации, учреждения)

на \_\_\_\_\_ годы

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

**Работодатель**

**Председатель профсоюзного комитета**

---

(Ф.И.О.)

---

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**При подписании коллективного договора присутствовали:**

**Представители работодателя**

**Представители работников**

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1. Настоящий коллективный договор (далее «Договор»)** является нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в \_\_\_\_\_

(наименование предприятия, организации, учреждения)\*

Сторонами настоящего **Договора** являются:

- работодатель, в лице \_\_\_\_\_

(указывается непосредственно работодатель или уполномоченный им представитель)

- работники, в лице \_\_\_\_\_

(указывается профсоюзный комитет (профорганизатор)\*\*)

**1.2. Договор** вступает в силу со дня подписания и действует до \_\_\_\_\_. 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 **Предприятия**, 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 на этом **Предприятии**;
- 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 лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

**1.4. В соответствии с «Положением о надомном труде»** (утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №4 от 11 января 2006 г.), нормативные положения настоящего **Договора**, касающиеся продолжительности рабочей недели (п.4.1); размеров повышенной оплаты за работу

\* Далее именуется «**Предприятие**».

\*\* Далее именуется «**Профсоюзный комитет**»

в ночное время и в вечернюю смену (подпункт 5.13.1.), размеров повышенной оплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни (подпункт 5.13.2.) не распространяются на надомников.

**1.5.** В соответствии с «Положением о временном порядке перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому в период действия карантинных мер», утвержденным Приказом министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 25.03.2020 г. №9-2020/Б, зарегистрированному Министерством юстиции Республики Узбекистан 28.03.2020 г. №3228 работники могут быть переведены на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому во время осуществления мероприятий, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции.

В этих случаях:

учитывая, что работник, работающий дистанционно, распределяет рабочее время по своему усмотрению, за выполненную им работу выплачивается заработная плата в однократном размере. При этом на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время;

при переводе работника на гибкий график работы за ним сохраняется право на трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, на получение пособия по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором. Работнику, переведенному на гибкий график работы, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или выработанной продукции;

при переводе на работу на дому за работником сохраняется право на трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, на получение пособия по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

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

**1.7.** Во всех ссылках на законодательные и иные нормативные акты о труде имеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего **Договора**.

**1.8. Работодатель** обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, всех работников **Предприятия**, 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.).

## **II. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

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

2.2. В соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет:

проведения активной инвестиционной политики, направленной на модернизацию, техническое и технологическое обновление производства, реализацию проектов производственной, транспортно-коммуникационной и социальной инфраструктуры;

освоения выпуска принципиально новых видов продукции (работ, услуг) и технологий, обеспечения на этой основе конкурентоспособности товаров и услуг на внешних и внутренних рынках;

сокращения энергоемкости и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

проявления должной осмотрительности при выборе организаций, поставляющих сырье, материалы и комплектующие, с точки зрения соблюдения ими основополагающих принципов и прав в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, запрещение детского и принудительного труда, принципы равной оплаты трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности и недискриминации в трудовых отношениях);

реализации гибкой ценовой политики.

2.3. Для улучшения деятельности **Предприятия Работодатель** обязуется:

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

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

в) создавать 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 **Предприятия**;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на **Предприятии**, а при необходимости – в образовательных учреждениях (Условия, порядок организации, а также формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются соответствующим **Положением (Приложение №2)**;

е) создавать условия для эффективной организации домашнего труда, предусматривающие предоставление и техническое обслуживание необходимого оборудования, обеспечение инструментами, принадлежностями, материалами

и полуфабрикатами, обязательное обучение надомников правилам техники безопасности и другие меры в соответствии с **Приложением №3**;

ж) 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 **Предприятия**, коллективными соглашениями, настоящим **Договором**;

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

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

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

л) соблюдать интересы работников при приватизации **Предприятия**, ведомственного жилья;

м) развивать рационализаторскую работу;

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

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

п) полностью соблюдать на **Предприятии** Указ Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года № УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению 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 **Предприятия** и работников представителей **Профсоюзного комитета**, избранных в органы управления **Предприятия** (коллегия и т. д.), а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников.

в) способствовать устойчивой деятельности **Предприятия** 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 **Предприятием**, введение дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор исходя из интересов работников и с учетом финансовых возможностей предприятия, принятие текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

д) содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве;

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

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

з) инициировать участие в отраслевых конкурсах;

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

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

**3.1.** Трудовые отношения между **работником и Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, в том числе Генеральным соглашением, отраслевым (тарифным), территориальным (региональным) соглашениями и настоящим **Договором**. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в **Профсоюзном комитете**.

**3.2.** Прием на работу может также производиться:

а) на конкурсной основе (на основе собеседования) в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде (Положение о конкурсе

утверждается по согласованию с **Профсоюзным комитетом**);

б) по договору на выполнение надомником по заказу **Работодателя** работ (услуг) в соответствии с «Типовым трудовым договором на выполнение надомником работ (услуг) по заказу работодателя» (утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №4 от 11 января 2006г.).

в) путем трудоустройства лиц, направляемых местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

**3.3. Работодатель обеспечивает обязательную регистрацию заключения, прекращения и изменения трудовых договоров в “Единой национальной системе труда” в порядке, определенном законодательством.**

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

**3.5. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных в законодательством Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.**

Письменное представление по данному вопросу должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора, рассматривается **Профсоюзным комитетом** на основе “Порядка рассмотрения в профсоюзном органе представления о прекращении трудового договора по инициативе работодателя”, утвержденного постановлением Исполнительного комитета Федерации профсоюзов Узбекистана №2-37 от 19 марта 2021 года.

**3.6. 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.**

**3.7. Запрещается расторжение по инициативе Работодателя трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в связи с достижением женщинами пенсионного возраста или возникновением согласно законодательству права на пенсию по возрасту до достижения женщинами возраста 60 лет, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия;**

**3.8. 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.**

**3.9. Просьба работника о временном переводе на другую работу по**

уважительной причине подлежит удовлетворению **Работодателем**, если такая работа имеется на **Предприятии**. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и **Работодателем**. Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе.

Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе работника могут быть:

- 3.9.1. необходимость ухода за больным членом семьи,
- 3.9.2. совмещение работы с обучением,
- 3.9.3. финансовые затруднения в семье;
- 3.9.4. необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью;
- 3.9.5. возникновение факторов, угрожающих жизни или здоровью работника на предыдущем рабочем месте;

3.9.6. \_\_\_\_\_.

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

Простоем не по вине работника считается временная приостановка работы по причинам производственного, организационно-технического характера либо иным объективным причинам.

Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

3.10.1. с периодом временного отсутствия основного работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность и т.д.);

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

3.10.3. \_\_\_\_\_;

3.10.4. \_\_\_\_\_.

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя. И в том и в другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе **Работодателя** не может превышать шестидесяти дней в течение 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.

**3.11.** 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.

Массовым высвобождением работников считается высвобождение \_\_\_\_\_ процентов и более от среднесписочного количества работников **Предприятия**.

(В соответствии со статьей 18 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» массовым высвобождением работников считается высвобождение 10 процентов и более от среднесписочного количества работников из организаций с общей численностью работников свыше 100 человек).

**3.12. Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение численности.

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

а) учреждение субъектов малого бизнеса для обеспечения работой высвобождаемых работников;

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;

г) заключение договора с Центром содействия занятости на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

д) предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета \_\_\_\_\_ дней в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

**3.14.** В случае, если работники в соответствии с частями первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан не обладают преимущественным правом оставления на работе, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

а) наличие инвалидности;

б) предпенсионный возраст (женщины 53 года, мужчины 58 лет);

в) работники, чьи дети обучаются в высших учебных заведениях на платно-контрактной основе;

г) работники, имеющие ребенка-инвалида, не достигшего 16 лет;

д) \_\_\_\_\_.

**3.15. 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 на **Предприятии**. (Ст.27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**3.16. Работодатель** не привлекает работников **Предприятия** 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.

**3.17. Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников **Предприятия** 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.** На **Предприятии** принимается следующая продолжительность рабочей недели:

а) для работников, занятых на работах с нормальными условиями труда – не более 40 часов;

б) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;

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

г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, аттестованными на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан – не более 36 часов (**Приложение №27**);

д) \_\_\_\_\_;

е) \_\_\_\_\_.

**4.2.** Для работников, имеющих особый характер работы и работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда рабочее время устанавливается в соответствии с Постановлением Кабинета Министров № 133 от 11.03.1997 г.

**4.3.** Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 229 Трудового кодекса, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) болезнь одного из членов семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) профилактическое лечение;

г) взамен сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ;

д) \_\_\_\_\_.

**4.4.** Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и **Работодателем**. Оплата труда за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или норме выработки, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

**4.5.** Дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством, **Работодатель** по просьбе работника устанавливает сокращенный рабочий день или рабочую неделю с сохранением при этом заработной платы в полном размере работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе **Работодателя**, кроме случаев расторжения договора за виновные действия работника.

**4.6. В** \_\_\_\_\_

(наименования подразделений)

продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается \_\_\_\_\_ баланс рабочего времени.

(месячный, квартальный, полугодовой или годовой)

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (часть пятая статьи 220 и статьи 228, 245 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени, приводится в **Приложении № 4**.

**4.7.** При повременной оплате труда работникам, занятым по режиму с суммированным учетом рабочего времени, гарантируется выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой ежемесячно с последующей корректировкой по итогам учетного периода. При этом переработка сверх нормального числа рабочих часов в течение учетного периода по желанию работника оплачивается по расценкам сверхурочной работы или компенсируется отгулом.

**4.8. Работодатель** предоставляет работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, возможность использования специальных перерывов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в местах производства работ. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Перечень профессий, должностей и работ, при производстве которых предоставляются специальные перерывы, приводится в **Приложении № 5**.

Данная норма применяется также и к работникам, работающим в жаркое время года на открытом воздухе (при наружной температуре воздуха выше \_\_\_\_\_ градусов).

**4.9.** Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.

**4.10. Работодатель** обязуется обеспечивать доставку на работу и с работы работников при условии позднего окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

**4.11. Привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни может осуществляться в исключительных случаях, с учетом ограничений установленных законодательством, по письменному распоряжению, принятому Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.**

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается при наличии следующих оснований:

а) необходимость предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

б) для работников, желающих добровольно участвовать в общенародных благотворительных хашарах;

в) \_\_\_\_\_.

**4.12. Ежегодный основной отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью \_\_\_\_\_ рабочих дней.**  
не менее 15

**4.13. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:**

а) за работу в неблагоприятных условиях труда и особый характер работы на основе аттестации рабочих мест в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №263 от 15 сентября 2014 года от \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ дней (**Приложение № 6**);

б) за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11.03.1997г. от 12 до \_\_\_\_\_ дней (**Приложение №7**);

в) за стаж работы на **Предприятии** (в отрасли) от \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ дней в соответствии с **Приложением №8**;

г) руководителям и специалистам в соответствии с перечнем должностей, приведенным в **Приложении № 9**;

д) за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях от \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ дней (**Приложение № 10**);

е) за работу в отдельных местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями труда, не указанных в «Перечне местностей с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями, в которых применяются районные коэффициенты, а также минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска», утвержденном постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по

регулированию трудовых отношений на рынке труда», с включением данных расходов в налогооблагаемую базу (только во внебюджетных организациях);

ж) \_\_\_\_\_.

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

- а) смерти близких родственников – 3 дня;
- б) проведения свадебных торжеств самого работника или его детей – 3 дня;
- в) в случае стихийного бедствия – 3 дня (наводнения, оползни и т. д.);
- г) в связи с новосельем – 3 дня;
- д) при проходах ребенка в первый класс – 1 день;
- е) \_\_\_\_\_.

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

**4.15. В стаж работы, дающий право** на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью от двух до \_\_\_\_\_ недель.

**4.16. Помимо** категорий работников, поименованных в ст.144 Трудового кодекса Республики Узбекистан, отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

- а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 153 от 20 марта 1997 года;
- б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;
- в) работающим пенсионерам;
- г) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);
- д) \_\_\_\_\_;
- е) \_\_\_\_\_.

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

**4.18. По** заявлению работника ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и **Работодателем**, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода.

**4.19. Помимо** категорий работников, поименованных в 150 ст. Трудового кодекса (участники войны 1941-1945 годов и приравненные к ним по льготам лица, работающие инвалиды I и II группы, женщины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида до 16 лет) отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

- а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;
- б) членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;
- в) работающим пенсионерам;
- г) \_\_\_\_\_;
- д) \_\_\_\_\_;
- е) \_\_\_\_\_;
- ж) \_\_\_\_\_.

**4.20.** По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему может быть предоставлены ежегодные основной и дополнительный отпуска с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

*(Пункт 4.21 приводится в одном из двух вариантов.)*

**4.21а.** Для бюджетных организаций:

В соответствии с ежегодными Указами Президента Республики Узбекистан «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней» определяется дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни).

Дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни) компенсируется за счет сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска работников, а при определении размера среднемесячного заработка, сохраняемого на период ежегодного трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска с прибавлением к нему количество дополнительного(ых) нерабочего(их) дня (дней).

Продолжительность ежегодного трудового отпуска, даже с учетом сокращения его продолжительности за счет дополнительных нерабочих дней, не может быть менее пятнадцати рабочих дней.

**4.21б.** Для хозрасчетных организаций:

В соответствии с ежегодными Указами Президента Республики Узбекистан «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней» определяется дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни).

В связи с предоставлением вышеуказанного(ых) дополнительного(ых) нерабочего(их) дня (дней) продолжительность ежегодных основных и дополнительных трудовых отпусков работников не изменяется.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**5.1. На Предприятии** применяются повременная и сдельная формы оплаты труда с использованием повременно-премиальной (или простой повременной) и прямой сдельной (или сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенной сдельной, аккордной) систем оплаты труда.

**5.2.** Оплата труда производится по Единой тарифной сетке по оплате труда (или по \_\_\_\_\_-х разрядной тарифной сетке, утверждаемой работодателем по согласованию с **Профсоюзным комитетом**). (**Приложение №11**).

**5.3.** Тарифная сетка подлежит пересмотру, если Правительством Республики Узбекистан будет принято Постановление о дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда.

**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.** На Предприятии 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 **Предприятию** будет доведена до уровня не ниже \_\_\_\_\_ кратного размера минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан. При этом тарифная часть фонда оплаты труда составит не менее 50%.

**5.7.** Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца \_\_\_\_\_ числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - \_\_\_\_\_ числа следующего месяца.

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

Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**5.8.** С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы, не превышающей \_\_\_\_\_ % выплачиваемой суммы, путем зачисления на его пластиковую карточку.

**5.9.** При задержке оплаты труда работникам по сравнению со сроками, установленными в п. 5.7 настоящего **Договора**:

**5.9.1.** по вине обслуживающего банка - **Работодатель** обязуется выставить требования к банку об уплате штрафа и направить взысканные средства в фонд оплаты труда;

**5.9.2.** из-за просроченной дебиторской задолженности - **Работодатель** обязуется взыскать дебиторскую задолженность вместе со штрафами и пеней и направить взысканные средства в фонд оплаты труда;

**5.9.3.** из-за отсутствия средств на расчетных счетах - **Работодатель** обязуется получить кредит в коммерческом банке для выплаты заработной платы;

**5.10.** При задержке по вине **Работодателя** (в том числе из-за несоблюдения

п.5.9.1, 5.9.2, 5.9.3.) оплаты труда, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по сравнению с установленными сроками, **Работодатель** выплачивает денежную компенсацию работнику в размере \_\_\_%, но не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день просрочки.

**5.11. Работодатель** проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядка их введения.

**5.12. Премирование работников** осуществляется на основании Положения о премировании работников **Предприятия**. (Приложение № 12).

**5.13. На Предприятии** устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

**5.13.1.** оплата за работу в ночное время - в \_\_\_\_\_ размере,  
(не менее, чем полуторном)  
в вечернюю смену - \_\_\_\_\_ размере;

**5.13.2.** оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни –  
в \_\_\_\_\_ размере;  
(не менее, чем в двойном)

**5.13.3.** надбавки за работу в многосменном режиме \_\_\_\_\_ %;

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

**5.13.5.** компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан и на период повышения квалификации на обязательных курсах повышения квалификации в интересах **Работодателя**, а также в случаях, предусмотренных локальными документами, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утв. Министерством финансов и Министерством труда и социальной защиты населения 24.07.2003г. №83 и №7/12, зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан №1268 от 29.08.2003г.) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

- а) расходы на проезд в соответствии с нормативами;
- б) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе по найму жилого помещения);
- в) суточные расходы в размере \_\_\_\_\_ процентов от установленной в Республике Узбекистан базовой расчетной величины;
- г) иные расходы, понесенные **Работником** с разрешения или ведома работодателя;

**5.13.6.** компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики



Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. №92, зарегистрированным Министерством юстиции 19.11.2015 г. №2730);

**5.13.7.** компенсация расходов за использование с согласия **Работодателя** автотранспортного средства, принадлежащего работнику, включающая амортизацию и эксплуатационные расходы;

**5.13.8.** возмещение расходов за использование с согласия работодателя, другого имущества (кроме автотранспортного средства), принадлежащего работнику (инструменты, материалы и т.д.) – в пределах амортизации соответствующего вида имущества, рассчитанной по нормам, приведенным в ст.306 Налогового кодекса Республики Узбекистан (*Приложение № 13*);

**5.13.9.** возмещение следующих дополнительных расходов работника при переезде на работу в другую местность по приглашению **Работодателя**:

- а) расходы по переезду и провозу имущества;
- б) расходы по устройству на новом месте;
- в) иные расходы, понесенные работником, по соглашению с **Работодателем**;

**5.13.10.** надбавки за подвижной характер работы, т.е. работы которые протекают в пути, работникам в целях компенсации повышенных расходов, связанных с перемещением работников или оторванностью от постоянного места жительства в связи с производственной необходимостью (когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного жительства), надбавки для возмещения расходов работников, работа которых имеет разъездной характер, т.е. работы выполняемые на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения Предприятия и связаны с поездками в нерабочее время от места нахождения Предприятия (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно, в соответствии с «Положением о порядке выплаты надбавок, связанных с разъездным и подвижным характером работ» утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда»;

**5.13.11.** надбавки за долголетний стаж работы на данном Предприятии (в отрасли), в зависимости от стажа конкретной работы к месячной тарифной ставке (должностному окладу);

**5.13.12.** надбавки за вахтовый метод работы (в соответствии с «Положением о вахтовом методе производства строительного-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах», утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №636 от 09.10.2020 г.);

**5.13.13.** доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест);

**5.13.14.** 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»);

**5.13.15.** надбавки за работу в отдельных местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями труда, не указанных в «Перечне местностей с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями, в которых применяются районные коэффициенты, а также минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска», утвержденном постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда», с включением данных расходов в налогооблагаемую базу (только во внебюджетных организациях);

**5.13.16.** компенсация в размере 10% к должностным окладам уборщиков туалетов за использование в процессе работы дезинфицирующих средств.

(Перечни профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки, доплаты, повышающие коэффициенты, предусмотренные п.п. 5.13.10, 5.13.11, 5.13.12, 5.13.13, 5.13.14, 5.13.15, а также их размеры приводятся в **Приложениях №№ 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20** к настоящему Договору).

**5.14.** Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в соответствии с *Приложением № 21*.

**5.15.** Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, освобожденных и не освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов производится в соответствии с *Приложением № 22*.

**5.16.** Оплата труда студентов высших и учащихся средних специальных профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику на **Предприятии**, производится в соответствии с «Положением о порядке прохождения производственной практике учащихся профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 40 от 11 февраля 2009 года, и *Приложением №23*.

**5.17.** По распоряжению **Работодателя** работник освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, включая обучение по специализации, пребывание в командировках, диспансеризация, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.).

Если вышеуказанные обязанности выполняются в рабочее время, то за работником сохраняется средний заработок. При выполнении этих обязанностей в нерабочее время – работнику предоставляется оплата в двойном размере или отгул соразмерно затраченному времени.

В случаях повышения размеров тарифных ставок, должностных окладов в

период выполнения работником вышеперечисленных обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива производится перерасчет оплаты за фактическое количество рабочих дней, приходящихся на дни работы Предприятия в новых условиях оплаты труда.

**5.18.** В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, росте профессионального мастерства, **Работодатель** может по согласованию с **Профсоюзным комитетом** устанавливать и другие надбавки работникам (например за высокое профессиональное мастерство, наставничество, за выслугу лет, за высокие достижения в труде, за сложность выполняемой работы, или за выполнение особо важных работ на срок их проведения). Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества выполняемых работ. Информация по данным работникам доступна для всех. Указанные надбавки либо отменяются полностью, либо уменьшаются при ухудшении качества работы.

**5.19.** Работодатель по согласованию с **Профсоюзным комитетом** выплачивает вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением. (*Приложение № 24*).

**5.20.** Работникам, имеющим научные степени и научные звания, выплачивается ежемесячно надбавка в размере \_\_\_\_\_% от должностного оклада.

**5.21.** 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, приведенному в **Приложении № 25**.

**5.22.** 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. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

**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 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 лет):

денежными вознаграждениями;

объявлением благодарности;

ценными подарками;

туристической поездкой;

предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий **Предприятия**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан и зарубежных стран.

**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. Работодатель** вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли **Предприятия**.

**7.2.** Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **Приложении № 26**.

**7.3.** Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность, приведен в *Приложении №27*.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

### **Обязательства Работодателя**

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

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

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

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

Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению размера 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, коллективным 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.** Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту. В эти нормативные требования должны быть включены, в первую очередь, нормативные требования по производственной среде, созданию безопасных условий труда, организации труда и его безопасности, а также режим труда и отдыха, оказание работникам социально-бытовых услуг.

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

**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 целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (в организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников) создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку. 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 **Предприятия** к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).

**8.11.** Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также обеспечивает проведение предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) (**Приложение №32**).

**8.12.** В назначенные сроки, согласно списку, определенному в приложениях №29 и №31 к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

**8.13.** Устанавливает сокращенное рабочее время для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, а также предоставляет дополнительной отпуск по **Приложению №28** за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.

**8.14.** Составляет список профессий и должностей, дающих право для бесплатного получения гигиенических средств занятым на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнениями условиями труда и обеспечивает их выдачу в соответствии **Приложением №30**.

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

**8.16.** 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.

**8.17.** Организует работы по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний. В соответствии с разработанными руководствами для каждой профессии обеспечивает своевременное проведение инструктажа по охране труда и постоянного контроля.

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

**8.19.** 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.

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

**8.21.** 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.

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

**8.23.** 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.

#### **8.24. Права профессиональных союзов в обеспечении охраны труда**

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

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

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

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

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

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

- принимать участие в 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.

#### **8.25. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

- определяет количественный состав комиссий по охране труда в разрезе организационных структур Предприятия, 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 на Предприятии и в его организационных структурах;

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

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

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

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

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

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

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

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

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

**9.3. Работодатель** обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

**9.3.1.** работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 (учащихся-18) лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболевании кроветворных органов (острые лейкозы), щитовидной железы (аденомы, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;

**9.3.2.** 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;

**9.3.3.** 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;

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

**9.4.** Работникам, проработавшим на **Предприятии** не менее \_\_\_\_\_ лет, производится доплата в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка.

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

**9.6. Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Предприятия** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.

**9.7. Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь работнику в случае его продолжительной болезни свыше месяца в размере не менее \_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

**9.8. Работодатель** оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в \_\_\_\_\_ кратном размере минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, или оплачивает в пределах этой суммы по перечислению договор с фирмой, оказывающей ритуальные услуги.

**9.9.** В случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, его семье выплачивается материальная помощь из средств **Предприятия** в размере не менее \_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

**9.10. Работодатель** берёт на себя обязательство частично компенсировать расходы на удорожание питания в рабочее время из расчёта \_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, за каждый полный проработанный месяц.

**9.11. Работодатель** ежемесячно компенсирует расходы за проезд в размере стоимости месячного проездного билета (или из расчета 100 поездок) в городском пассажирском транспорте (кроме такси).

**9.12.** Ежегодно в осенний период **Работодатель** обеспечивает выплату материальной помощи штатным работникам на приобретение сельхозпродуктов в размере \_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

**9.13.** При уходе работника в очередной трудовой отпуск **Работодатель** выплачивает доплату для прохождения профилактического лечения, согласно Положению (**Приложение № 33**).

**9.14.** Работнику, проработавшему на **Предприятии** (в отрасли) \_\_\_\_\_ и более лет, при уходе на пенсию по возрасту (по инвалидности) выплачивается выходное пособие в размере \_\_\_\_\_ кратного должностного оклада (среднего заработка) и вручается ценный подарок.

**9.15. Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь членам многодетных и малообеспеченных семей, ветеранам войны и труда из числа бывших работников, несовершеннолетним детям умерших работников **Предприятия** в суммарном годовом размере \_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

**9.16.** По случаю празднования «Дня профсоюзов» 11 ноября все члены профсоюзов подлежат награждению по рекомендации **Профсоюзного комитета** за счет средств **Предприятия**.

**9.17. Работодатель** обязуется:

**9.17.1.** ежегодно оплачивать частичную стоимость за полученные за счет средств членских профсоюзных взносов и из бюджета социального страхования путевки \_\_\_\_\_ работников, в т.ч. не менее \_\_\_\_\_ малообеспеченных работников;

**9.17.2.** организовать полностью за счет **Предприятия** отдых и оздоровление в санаторно-курортных учреждениях Республики Узбекистан \_\_\_\_\_ работников и членов их семей, в т.ч. не менее \_\_\_\_\_ инвалидов, одиноких престарелых, труда, членов малообеспеченных семей;

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

**9.17.4.** 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»);

**9.17.5.** оказывает материальную помощь работникам, на иждивении которых имеется ребенок-инвалид;

**9.17.6.** освобождает работников, участвующих в спортивных мероприятиях, организованных отраслевыми профсоюзами с сохранением заработной платы;

**9.17.7.** ежемесячно покрывает арендные расходы на жильё за счет **Предприятия** работникам, работающим на **Предприятии** и не имеющим постоянного жилья.

**9.18. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:**

**9.18.1.** ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах в расчете \_\_\_\_\_% от минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, на 1 ребенка.

**9.18.2.** ежегодно организовывать за счет Предприятия вручение новогодних подарков для детей работников;

**9.18.3.** обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;

**9.18.4.** 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 **Предприятия**;

**9.18.5.** выделять дополнительные средства за счет **Предприятия** на организацию питания детей в детском оздоровительном лагере и отдыхающих в санатории-профилактории **Предприятия** в размере \_\_\_\_\_% от нормы, выделяемой за счет средств социального страхования профсоюзов;

**9.18.6.** в целях содействия реализации задач, определенных в Постановлении Президента Республики Узбекистан №ПП-1875 от 10.12.2012 г. "О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков" оказывать материальное содействие в обучении детей работников иностранным языкам.

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

**9.20.** Стороны обязуются улучшить снабжение работников мясомолочными продуктами, овощами и другой сельскохозяйственной продукцией произведенной в подсобном хозяйстве **Предприятия** (либо рассмотреть возможность создания подсобного хозяйства).

**9.21. Работодатель** обеспечит реализацию права работников на исключение от налогообложения сумм заработной платы, направляемых на оплату за обучение (свое обучение или обучение своих детей в возрасте до двадцати шести лет) в высших учебных заведениях Республики Узбекистан.

**9.22.** Работникам предоставляются беспроцентные ссуды для приобретения товаров длительного пользования отечественного производства и жилищного строительства.

**9.23.** 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 **Предприятия**.

**9.24.** В целях настоящего **Договора** малообеспеченными – считаются семьи, в которых среднедушевой доход на одного члена семьи в месяц не превышает \_\_\_\_\_

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***

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

**9.25.1.** 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 73 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.

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

**9.25.3.** расходы на лечение сотрудников, инфицированных коронавирусом в процессе работы во время пандемии, покрываются **Предприятием**;

**9.25.4.** единовременная материальная помощь в \_\_\_\_\_ кратном размере минимального размера оплаты труда предоставляется **Работодателем** больным и пролеченным членам семьи работника в случае пандемии по рекомендации **Профсоюзного комитета**;

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

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

**9.25.7.** каждые 3 месяца проводит бесплатные медицинские осмотры сотрудников, излечившиеся от коронавирусной болезни, за счет средств **Предприятия**;

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

**9.25.9.** в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции среди сотрудников **Предприятия**, **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 **Предприятию**, транспортных средств, перевозящих рабочих, за счет **Предприятия**.

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

**9.27.** 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 \_\_\_\_\_ минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

**9.28.** В период пандемии коронавируса период неоплачиваемого отпуска также учитывается при расчете стажа работы, который дает работнику право на основной отпуск.

**9.29.** Работнику предоставляется один нерабочий день с сохранением среднего заработка в день вакцинирования от коронавирусной инфекции.

**9.30.** В случае возникновения чрезвычайной ситуации, объявлении карантина, **Работодатель** может с согласия работника предоставить ему отпуск с частичным сохранением заработной платы.

## **Х. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

**10.1.1.** передать в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** находящиеся на балансе Предприятия 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-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с трудящимися и их семьями;

**10.1.2.** ежемесячно перечислять на расчетный счет **Профсоюзного комитета** \_\_\_\_\_ % 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»).*

**10.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:**

**10.2.1.** 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;

**10.2.2.** Организация уголков «Книголюб» и проведение конкурса «Самый лучший книголюб»;

**10.2.3.** 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;

**10.2.4.** развивать за счёт средств **Предприятия** деятельность имеющихся на балансе **Предприятия** 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;

**10.2.5.** всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим городам республики и местным достопримечательностям, посещения театров, концертов и музеев;

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

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

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;

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

**10.2.7.** 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».

**10.3.** Для распространения здорового образа жизни среди работников и членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте», стороны обязуются:

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

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

**10.3.3.** 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;



**10.3.4.** 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);

**10.3.5.** 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;

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

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

**10.3.8.** провозгласить на **Предприятии** 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;

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

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

## **XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН.**

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**11.1.** Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы недискриминации в сфере трудовых отношений, равенства прав и равенства возможностей, равной оплаты за труд равной ценности.

**11.2.** В целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин, Стороны обязуются неукоснительно соблюдать следующие акты Международной организации труда:

Протокол к Конвенции 29 Международной организации труда 1930 года о принудительном труде;

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

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

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

- а) для беременных женщин (статьи 78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233);
- б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (статьи 143, 227, 234, 236);
- в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 78, 84, 150, 224, 228, 228<sup>1</sup>, 234, 237);
- г) для женщин, имеющих детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 150, 232);
- д) для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (статья 230);
- е) для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет) (статьи 68, 144, 228, 229);
- ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (статьи 235, 238).

#### **11.4. Работодатель обязуется:**

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

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

**11.4.3.** организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе **Работодателя** (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих на **Предприятии** задач);

**11.4.4.** организовать надомный труд для женщин, труд которых на **Предприятии** временно не может использоваться;

**11.4.5.** переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

**11.4.6.** отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Предприятия** (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на **Предприятие**;

**11.4.7.** выделить \_\_\_\_ рабочих мест \_\_\_\_ в цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключая воздействие вредных производственных факторов;

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

**11.4.9.** продлевать по сравнению с законодательно установленной продолжительностью оплачиваемые отпуска по беременности и родам на \_\_\_\_ месяцев (календарных дней);

**11.4.10.** оказывать ежемесячную материальную помощь женщинам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком от 2 до 3 лет, в размере

\_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан;

**11.4.11.** для женщин, имеющих несовершеннолетних детей установить сокращенный на \_\_\_\_\_ часов рабочий день и оказывать им материальную помощь ежегодно в суммарном размере \_\_\_\_\_ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан;

**11.4.12.** устанавливать сокращенный как минимум на 1 час рабочий день для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

**11.4.13.** устанавливать сокращенную на 1 час рабочую неделю с сохранением заработной платы для женщин с двумя и более детьми в возрасте до 12 лет или детьми-инвалидами в возрасте до 16 лет, а также для одиноких женщин, дети которых учатся в начальных классах школы;

**11.4.14.** предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет (10-12 лет), дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы или с частичной оплатой в количестве \_\_\_\_\_ дней в месяц;

**11.4.15.** организовать комнаты личной гигиены женщин в \_\_\_\_\_ цехах (участках) сверх предусмотренных нормативами. Создать кабинеты психологической разгрузки, оздоровительные комплексы;

**11.4.16.** проводить бесплатное лечение беременных женщин в медицинских (санаторно-курортных) учреждениях или в санатории-профилактории **Предприятия** за счет прибыли Предприятия;

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

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

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

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

**11.5.3.** устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

**11.6.** Для работниц, имеющих ребенка в возрасте до 2 лет, устанавливаются перерывы для кормления ребенка по 30 мин. через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 2-х лет, продолжительность перерыва устанавливается один час через каждые три часа работы. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, оплачиваются по среднемесячному заработку. По желанию работницы перерывы для кормления могут суммироваться в течении рабочего дня и использоваться с присоединением их к перерыву для отдыха и приема пищи или к началу, или к концу рабочего дня (смены) (согласно ст. 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан и Конвенции МОТ №103).

**11.7.** Для работниц, имеющих детей, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им \_\_\_\_\_ лет, включается в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск.

**11.8. Профсоюзный комитет** обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь **Работодателю** в выполнении социальных программ **Предприятия**, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

## **XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ**

**12.1.** Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Предприятия**, 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 на самом **Предприятии**, 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;

производить оплату из средств **Предприятия** стоимости аренды жилья молодым специалистам, малообеспеченным работникам;

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

обеспечение активного участия молодых сотрудников в культурно-просветительских мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.

**12.2.** 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».

**12.3.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом:

а) для работников, не достигших 18 лет (статьи 135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247);

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

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

**12.4. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:**

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

**12.4.2.** сокращение рабочей недели еще на \_\_\_\_\_ %;

**12.4.3.** предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков \_\_\_\_\_ рабочих дней в год;

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

**12.5. Работодатель** оплачивает работникам, совмещающим работу с обучением, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год (а также для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи выпускного экзамена) в размере \_\_\_\_\_ процентов стоимости проезда.

(не менее 50)

**12.6. 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 в санатории–профилактории **Предприятия**;

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

в) внедрить систему «Наставник-ученик» в трудовом коллективе. При этом, сотрудникам, трудоустроенным на работу впервые после окончания учебного заведения, в течение первого года назначить опытного работника в качестве наставника и поощрять наставников из числа работников в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан;

г) производить доплаты в \_\_\_\_\_ кратном размере минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, выпускникам студентам высших и профессиональных учебных заведений, работающим на **Предприятии** первый год (два, три года);

д) для подготовки кадров, необходимых **Предприятию**, производить частичную оплату обучения по контрактам \_\_\_\_\_ студентов высших учебных заведений;

е) выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям;

ж) предоставлять беспроцентные ссуды:

работникам – членам молодых семей - для приобретения товаров длительного пользования преимущественно отечественного производства, а также для жилищного строительства;

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

з) установить доплату в размере \_\_\_\_\_ % должностного оклада (тарифной ставки) представителям молодежи, выполняющим наряду со своей основной работой и общественную нагрузку **на Предприятии;**

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

к) организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» на **Предприятии.**

#### **12.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

в) содействовать привлечению к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, а также содействовать прикреплению наставников к молодым работникам;

г) добиться проведения инструктажа по охране труда, обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием для учащихся и выпускников профессиональных учебных заведений, проходящих практику или трудоустроенных на **Предприятие;**

д) обеспечить заключение трудовых договоров и ознакомление с коллективными договорами работников, трудоустроенных на **Предприятие** после окончания профессиональных учебных заведений;

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

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

з) на основании 84 и 247<sup>1</sup> статей Трудового кодекса Республики Узбекистан проводить общественный контроль по недопущению установления предварительного испытания при приеме на работу выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также уведомлению работодателем местного органа по труду при прекращении с ними трудового договора по инициативе **Работодателя** до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора.

и) проводить на **Предприятии** 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.

к) 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.).

### **ХIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**13.1.** 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.

**13.2.** Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из \_\_\_\_\_ членов (по \_\_\_\_\_ от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах **Работодателем и Профсоюзным комитетом** на срок действия настоящего **Договора**.

**13.3.** Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением (**Приложение №34**), 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.

**13.4.** Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с **Приложением №35**.

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

## XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**14.1. 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.

**14.2. 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.

**14.3. 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»)*.

**14.4. Работодатель** признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа работников **Предприятия**.

**14.5. Работодатель** гарантирует:

производить удержание через бухгалтерию **Предприятия** 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.

**14.6.** При недостатке средств на счету **Предприятия**, 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.

**14.7. 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 **Предприятия**;

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.

**14.8. Профсоюзный комитет** обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Предприятия** 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, имеющих 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 Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

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

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».

**14.9.** 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.

**14.10.** Председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, производится ежемесячно за счет средств **Предприятия** доплата в размере

---

**14.11.** 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;
- г) \_\_\_\_\_;
- д) \_\_\_\_\_

**14.12.** 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.

**14.13. Работодатель** обязуется компенсировать за счет средств **Предприятия** расходы (проезд, суточные, гостиничные и т.д.), связанные с краткосрочными (до \_\_\_\_\_ недель) командировками для участия Представителей работников на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями.

**14.14.** 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».

**14.15.** На **Предприятии** строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

**14.16.** Для работников **Предприятия** будут проводиться учебные мероприятия по разъяснению содержания Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

## **XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**15.1. 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»).

**15.2.** Стороны обязуются создать на паритетной основе совместную комиссию по контролю за выполнением настоящего Договора.

**15.3.** Стороны обязуются \_\_\_\_\_ раз 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.

**15.4.** На общем собрании (конференции) трудового коллектива заслушивается отчет **Работодателя** о полном выполнении обязательств по не привлечению к принудительному труду работников **Предприятия**.

**15.5.** Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое (тарифное), территориальное (региональное) соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** обязуются в \_\_\_\_\_ срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.

**15.6.** Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем **Договоре**, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по **Договору**.

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

**15.8.** После подписания настоящего **Договора** стороны представляют его для регистрации в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган или могут сдать его экземпляр на хранение нотариусу.

**15.9.** После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

**15.10.** В целях регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также контроля за выполнением иных локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзом, на **Предприятии** организуется деятельность двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, образуемой на равноправной основе.

Стороны настоящего **Договора** имеют право ставить вопрос о заслушивании на заседании данной комиссии отчета ответственных лиц, не обеспечивающих его выполнение.

**15.11.** Настоящий **Договор** не позднее одного месяца с момента подписания вывешивается на видном месте, публикуется в многотиражной газете **Предприятия**, издается в виде брошюры тиражом \_\_\_ экземпляров. С текстом **Договора** и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе охраны, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе **Предприятия** и **Профсоюзном комитете**.

**15.12.** 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.

**15.13.** Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

## **XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**16.1. 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»)*.

**16.2.** Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим Договором.

## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Соглашение по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом.

2. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников, обучении их вторых профессиям.

3. Порядок использования надомного труда на предприятии.

4. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени.

5. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях предоставляются специальные перерывы.

6. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в неблагоприятных условиях труда.

7. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда.

8. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за стаж работы на Предприятии (в отрасли).

9. Перечень должностей руководителей и специалистов, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

10. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.

11. Положение об оплате труда.

12. Положение о премировании.

13. Нормы возмещения расходов за использование с согласия работодателя имущества (кроме автотранспортного средства), принадлежащего работнику.

14. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки за подвижной характер работы.

15. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки для возмещения расходов работников, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков.

16. Положение о выплате надбавок за многолетний стаж работы на данном предприятии (в отрасли).

17. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки за вахтовый метод работы.

18. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым устанавливаются доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

19. Перечень профессий работников, которым устанавливаются отраслевые повышающие коэффициенты тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ, производств и отраслей.

20. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым устанавливаются доплаты за климатические условия в летний и зимний периоды.

21. Пониженные расценки за частичный брак по вине работника.

22. Положение об оплате труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, освобожденных и не освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов.

23. Положение об оплате труда студентов высших и учащихся профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику.

24. Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год.

25. Перечень профессий и должностей, занимаемых преимущественно женщинами или мужчинами, для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности.

26. Перечень категорий работников, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности.

27. Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность.

28. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении, продолжительность ежегодных дополнительных отпусков при работе в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.

29. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием.

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

31. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

32. Перечень профессий и должностей работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры.

33. Положение доплатах к отпуску.
34. Положение о комиссии по трудовым спорам.
35. Перечень помещений, оборудования, оргтехники и иных материально-технических средств, передаваемых работодателем Комиссии по трудовым спорам для осуществления ее деятельности.
36. Положение об оказании материальной помощи.
37. Положение о порядке предоставления беспроцентных ссуд работникам Предприятия на приобретение жилья.
38. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.
39. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.
40. Положение о фонде оздоровления либо другом аналогичном фонде, если он создан на Предприятии.

## Образцы отдельных приложений

Приложение №1 к Коллективному договору

### СОГЛАШЕНИЕ

**по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом  
(на 2021 год)**

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость выполнения работы (т. сум)	Срок выполнения мероприятия (ежегодно)	Ответственное лицо за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				

Приложение №25 к Коллективному договору

**Перечень профессий и должностей, занимаемых преимущественно женщинами  
или мужчинами, для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности**

№ п/п	Наименование профессий рабочих и должностей служащих	
	Профессии и должности, преимущественно занимаемые мужчинами (1-группа)	Профессии и должности, преимущественно занимаемые женщинами (2-группа)
1.		
2.		
3.		
4.		

**Примечание:** изменение условий оплаты труда для профессий и должностей одной группы влечет аналогичные изменения для приравненных к ним профессий и должностей другой группы.



**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении, продолжительность ежегодных дополнительных отпусков при работе в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях**

<b>№ п/п</b>	<b>Категории должностей</b>	<b>Продолжительность ежегодного основного отпуска</b>	<b>Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска</b>	<b>Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых в неблагоприятных условиях труда</b>	<b>Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска при работе в особых и тяжелых условиях труда и при работе в неблагоприятных природно-климатических условиях</b>	<b>Общая продолжительность ежегодного отпуска</b>
1.						
2.						
3.						

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием**

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

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

<b>№ п/п</b>	<b>Подразделение</b>	<b>Наименование профессии, должности</b>	<b>Виды подлежащих выдаче гигиенических средств</b>	<b>Нормы выдачи в месяц</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.				
2.				
3.				

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены**

<b>№ п/п</b>	<b>Подразделение</b>	<b>Наименование профессии, должности</b>	<b>Виды подлежащих выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и гигиены</b>	<b>Срок носки, месяцев</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.				
2.				
3.				

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии, должности</b>	<b>Сроки проведения медицинских осмотров</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.		
2.		
3.		

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>№</b>	<b>РАЗДЕЛЫ</b>	
<b>I.</b>	<b>ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	
<b>II.</b>	<b>ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b>	
<b>III.</b>	<b>ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ</b>	
<b>IV.</b>	<b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	
<b>V.</b>	<b>ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>	
<b>VI.</b>	<b>ДИСЦИПЛИНА ТРУДА</b>	
<b>VII.</b>	<b>МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>	
<b>VIII.</b>	<b>ОХРАНА ТРУДА</b>	
<b>IX.</b>	<b>СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.</b>	
<b>X.</b>	<b>КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА</b>	
<b>XI.</b>	<b>РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>	
<b>XII.</b>	<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ</b>	
<b>XIII.</b>	<b>РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ</b>	
<b>XIV.</b>	<b>СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	
<b>XV.</b>	<b>КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>	
<b>XVI.</b>	<b>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ</b>	
	<b>РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ</b>	

Макет коллективного договора разработан с учетом проведенного анализа коллективных договоров и приведен в соответствие с изменениями трудового законодательства по состоянию на 31.12.2021 г.

Текст Макета носит рекомендательный характер. Красным шрифтом выделены нормативные положения, обязательные для отражения в коллективном договоре на основе прямого предписания законодательных и иных нормативных актов о труде. В процессе принятия конкретного коллективного договора рекомендуется также осветить в виде отдельного приложения содержание норм законодательных и иных нормативных актов о труде, на которые имеются ссылки в тексте данного макета.

Проекты коллективных договоров организаций и учреждений, финансируемых из государственного бюджета, рекомендуется предварительно согласовать с финансовыми органами.