

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 строительно-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, 228¹, 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 образовательных затрат 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 247¹ 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

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

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

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

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

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче гигиенических средств	Нормы выдачи в месяц
<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

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и гигиены	Срок носки, месяцев
<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

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

ОГЛАВЛЕНИЕ

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

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.