

Одобен на общем собрании трудового
коллектива

« 30 » августа 2022 г.

Протокол № 03/1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиала Федерального государственного образовательного учреждения
высшего образования «Российского химико-технологического университета имени
Д.И. Менделеева» в городе Ташкенте

(наименование образовательного учреждения)

На основании решения общего собрания трудового коллектива коллективный
договор подписали:

Работодатель:

Вр.и.о. Исполнительного директора
Ташкентского филиала
РХТУ им. Д.И. Менделеева



Б.С. Нурматов
(Ф.И.О.)

« 20 » октября 2022 года

**Председатель Профсоюзного
Комитета**

Ташкентского филиала
РХТУ им. Д.И. Менделеева



М.Ш. Ганиев
(Ф.И.О.)

« 20 » октября 2022 года

При подписании коллективного договора присутствовали:
Представители работодателя

1. Р.С. Закиров
2. Р.Ш. Сайдуллаев
3. А.У. Абдурахимова

Представители работников

4. З.З. Якубов
5. Л.И. Соколова
6. М.Т. Эргашева

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ	Страницы
I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-4
II.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	5-6
III.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	7-10
IV.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11-14
V.	ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	15-19
VI.	ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	19-20
VII.	МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	20-21
VIII.	ОХРАНА ТРУДА	21-23
IX.	СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	23-26
X.	КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА	26-27
XI.	РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ	27-28
XII.	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ	28-30
XIII.	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	30
XIV.	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	31-33
XV.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	33-35
XVI.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	35
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1	36-37
	ПРИЛОЖЕНИЕ 2	38
	ПРИЛОЖЕНИЕ 3	39
	ПРИЛОЖЕНИЕ 4	40
	ПРИЛОЖЕНИЕ 5	41-46

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками Филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» в городе Ташкенте (далее - Университет) и является локальным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения и вопросы охраны труда.

Договор разработан в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» (город Ташкент, 06.12.2019г. № ЗРУ-588), «О занятости населения», «Об охране труда», «О социальном партнерстве», «Об образовании», Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по организации деятельности общественных советов при государственных органах», Положением об оплате труда работников Ташкентского филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева и Правилами внутреннего трудового распорядка Филиала.

Договор заключается в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателя (часть 3 статьи 29 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

1.2. Основу Коллективного договора составляет деятельность Филиала, как обособленного структурного подразделения Филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» в городе Ташкенте, и взаимная ответственность сторон, осуществляющих подготовку специалистов всех уровней, включая подготовку научно-педагогических кадров, по согласованным основным направлениям (специальностям) обучения с учетом потребности в кадрах.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице Исполнительного директора, действующего на основании Положения о Филиале и Доверенности;

Работники – в лице Профсоюзного комитета (далее - Профком), и трудовой коллектив. Профком выступает: в качестве полномочного представителя работников при проведении коллективных переговоров, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, осуществляет контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан). (Постановление Президента Республики Узбекистан, от 07.06.2019 г. № ПП-4352.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и работников Филиала – резидентов Республики Узбекистан, нерезидентов-специалистов, работающих по трудовому договору, включая лиц, принятых на работу после вступления его в силу, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

1.6. Коллективный договор заключен в целях:
соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников;
повышения ответственности работников по исполнению их должностных обязанностей;
введения дополнительных, по сравнению с законодательством, гарантий и льгот работникам;
проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников, их детей и членов семей;
создания благоприятного климата в коллективе;
реализации принципов социального партнерства в подготовке высококвалифицированных специалистов;
взаимной ответственности сторон;
выполнения требований законодательства о труде и правил по охране труда.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Узбекистан для его заключения (статья 35 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Изменения и дополнения к Договору являются обязательными для выполнения.

1.8. Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с Профсоюзным комитетом, всех работников Филиала, 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, официальный сайт Филиала, ведомственные издания и др.).

1.9. Договор сохраняет свое действие в случаях:
реорганизации Филиала – на весь период реорганизации, по окончании которого он может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон;
смены собственника Филиала – в течение шести месяцев. В данный период стороны вправе начать переговоры о заключении нового или сохранении, изменении, дополнении настоящего Договора;
- ликвидации Филиала – на период проведения ликвидации.

1.10. Ответственность за выполнение Договора в части, касающейся работодателя, возлагается на руководство Филиала, а от имени трудового коллектива на Профсоюзный комитет Филиала.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, отдельные его пункты распространяются также:

- на членов семьи работника;
- на штатных работников профсоюзного комитета;
- на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

II. ОБРАЗОВАТЕЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

2.2. Стороны, констатируя взаимную заинтересованность в улучшении материального и правового положения работников Филиала, а также в целях обеспечения внутренней дисциплины, в соответствии с требованиями качества и уровня, предоставляемых в Филиале услуг, считают необходимым объединить усилия по обеспечению согласования социально-экономических и трудовых интересов Работников и Работодателя путем реализации прав, предоставленных им законодательством и настоящим Договором, и выполнения обязанностей.

2.3. Исключительным правом Работодателя является организация нормальной деятельности и улучшение деятельности Филиала, обеспечения занятости, совершенствование оплаты и условий труда работников, улучшения их социально-бытовых условий. При этом Работодатель обязуется информировать Профсоюзный комитет о перспективах развития Филиала, а также о предполагаемых изменениях в области занятости, оплаты и условий труда.

В этих целях **Работодатель** обязуется:

2.3.1. создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы повышения подготовки кадров, позволяющей каждому работнику, как работающему, так и вновь принятому, повышать квалификацию по своей специальности. За счет свободных средств Филиала, а также профсоюзного комитета направлять специалистов в служебные командировки, на конференции, стажировки по областям республики, в страны СНГ и другие зарубежные страны, в необходимых случаях привлекать их для участия в других мероприятиях;

2.3.2. обеспечить полную занятость и загруженность работой штатных работников в соответствии со штатным расписанием филиала. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущества отдавать штатным работникам Филиала;

2.3.3. по конкретным результатам работы поощрять работников, а именно: устанавливать надбавки (за привлечение инвестиций, выполнение проектов и договоров, привлечение зарубежных преподавателей при достаточном количестве денежных средств (за исключением ППС головного вуза) к учебному процессу в Филиале), выдавать премии из фонда развития и контрактных средств, согласно действующему положению, применять другие меры стимулирования, оказывать материальную помощь нуждающимся работникам;

2.3.4. не допускать случаев снижения утвержденных тарифных ставок;

2.3.5. своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения Плана работы Филиала по всем направлениям деятельности и должностных обязанностей работников;

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. представлять от имени работников при решении вопросов социально – трудовых отношений, производственных и социально - экономических проблем;

2.4.2. способствовать, и в рамках своих полномочий, вести совместную работу с работодателем по защите социально-экономических прав работников, мобилизации трудового коллектива по созданию безопасных и здоровых условий труда и соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.4.3. вносить предложения Работодателю по совершенствованию форм и систем оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

2.4.4. защищать социально-экономические интересы работников Филиала всех категорий;

2.4.5. вносить предложения по поощрению работников за активное участие в общественной жизни Филиала;

2.4.6. вносить представление работодателю с требованием о восстановлении нарушенных прав работника.

2.5. Работники обязуются:

все сотрудники Филиала:

2.5.1. добросовестно выполнять свои должностные обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, кодекс корпоративной этики Филиала, нормы охраны труда, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

2.5.2. по итогам прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки кадров, стажировок, программ дополнительного профессионального образования по согласованию с Работодателем отработать в Филиале не менее двух (2) лет;

2.5.3. в случае неисполнения п.2.5.2. настоящего Коллективного договора все финансовые расходы, затраченные на его обучение, возмещаются в полном объеме в сроки по согласованию с Работодателем;

2.5.4. сохранять в тайне конфиденциальную информацию, документы и др., с которыми работники сталкиваются в своей работе;

2.5.5. противостоять любым проявлениям коррупции, правонарушениям, создающим условия для коррупции;

2.5.6. при наличии соответствующего акта Президента или Кабинета Министров Республики Узбекистан участвовать в целевых всенародных хашарах.

профессорско-преподавательский состав:

2.5.7. регулярно заниматься самообразованием, работать над повышением уровня фундаментальных и прикладных знаний, педагогического мастерства;

2.5.8. совершенствовать деятельность по улучшению качества подготовки высококвалифицированных специалистов, использовать передовой зарубежный опыт, вести научно – педагогическую деятельность.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

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

3.2. Прием на работу производится на конкурсной основе.

При приеме на работу трудовой договор заключается с предварительным испытанием сроком на 3 (три) месяца с целью:

- проверки соответствия работника поручаемой работе;

- принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

3.3. Порядок оформления приёма на работу, определение срока предварительного испытания осуществляется строго в установленном порядке, согласно статьям 82, 83, 84 и 85 (ст.82 – Порядок оформления приема на работу; ст.83 – Вступление в силу трудового договора и день начала работы; ст.84 – Предварительное испытание при приеме на работу; ст.85 – Срок предварительного испытания) Трудового кодекса Республики Узбекистан.

3.4. Полная занятость работников обеспечивается в соответствии со специальностью, квалификацией и трудовым договором.

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

3.6. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за состоянием занятости населения и соблюдением законодательства о занятости населения в Филиале. (Ст.34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

3.7. При обсуждении в Профкоме представления о даче или недаче согласия на прекращение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно быть обеспечено личное участие самого работника (за исключением случаев отказа работника от участия в обсуждении, либо его неявки без уважительных причин).

3.8. Согласие профсоюзного комитета не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией Филиала;

с руководителем Филиала по любому из оснований, предусмотренных в части второй ст.100 Трудового Кодекса РУз;

в связи со сменой собственника с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.

3.9. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных 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.

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;

3.10. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется в Филиале. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и Работодателем, но данный срок не может превышать 6 месяцев. Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе (или не ниже прежнего среднего заработка).

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

необходимость ухода за больным членом семьи;

совмещение работы с обучением;

одинокой матери, воспитывающей несовершеннолетних детей.

3.11. Работник может быть временно переведен на другую работу по инициативе Работодателя в связи с производственной необходимостью и простоем (ст. 95 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

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

периодом временного отсутствия другого работника (период прохождения повышения квалификации и стажировок, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность);

необходимостью предотвращения аварий в случаях чрезвычайных ситуаций, природного и техногенного характера.

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств, вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на всё время простоя. И в том им другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе работодателя не может превышать шестидесяти дней в течении 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 (ст.95 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

3.12. При сокращении количества штатных единиц будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

3.12.1. ограничение количества совместителей, временных работников, запрещение совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам;

3.12.2. предоставление работнику краткосрочных отпусков по его желанию без сохранения заработной платы;

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

3.12.4. предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы за это время для подыскания другой работы.

3.12.5. работодатель обязуется представить соответствующему профсоюзному органу не менее чем за 2 месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Работодатель, также не позднее, чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду и занятости данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и заработной платы.

3.13. При прекращении трудового договора в связи с сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, указанных в частях первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Простоем считается остановка на капитальный ремонт, объявление карантина (повышение опасности заражения разными инфекционными заболеваниями), отсутствие условий для работы преподавателей или другие объективные причины, приводящие к временной остановке работы работником не по его вине. В этом случае не допускается предоставление работникам обязательного отпуска без сохранения заработной платы и, в соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Республики Узбекистан выплачивается среднемесячная зарплата.

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, отдается предпочтение в оставлении их на работе лиц предпенсионного возраста:

- наличие инвалидности;
- предпенсионный возраст (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет);
- наличие у одинокой матери – работницы детей, не достигших 14 лет.

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

Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенция № 29);

Конвенцией 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы (Конвенция № 87);

Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция № 100);

Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 году), (Конвенция № 103);

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция № 111);

Конвенция 1973 года о минимальном размере для приёма на работу (Конвенция № 138);

Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182).

Конвенция 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Конвенция № 47), Ратифицирован 6 мая 1995г.;

Конвенция 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция № 52), Ратифицирован 6 мая 1995г.;

Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенция № 98), Ратифицирован 30 августа 1997г.;

Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (Конвенция № 105), Ратифицирован 30 августа 1997г.;

Конвенция 1964 года о политике в области занятости (Конвенция № 122) Ратифицирован 6 мая 1995г.;

Конвенция 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и представляемых им возможностях (Конвенция № 135) Ратифицирован 30 августа 1997г.;

Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенция № 154), Ратифицирован 4 апреля 2008г.

Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенция № 29);

Конвенция 1947 года об инспекции труда (Конвенция № 81);

Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях для содействие применению международных стандартов труда МОТ (Конвенция № 144) Ратифицирована 4 марта 2019г.;

Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве. (Конвенция № 129) Ратифицирована 27 августа 2019г.

3.16. Работодатель не привлекает работников Филиала 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 Филиала 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. Стороны пришли к следующему соглашению:

- установить пятидневную (5) рабочую неделю с двумя (2) выходными днями для Административно-управленческого персонала, Профессорско-преподавательского состава, технического персонала с продолжительностью ежедневной работы, не превышающей восьми (8) часов, 40 часов в неделю.

Время работы сменного (технического и вспомогательного, охранник, водитель) персонала и совместителей определяется графиком сменности с установлением суммированного учёта рабочего времени и не должно превышать нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность рабочего времени, порядок его использования, время начала и окончания ежедневной работы определяются правилами внутреннего трудового распорядка Филиала.

4.2. Отдельным категориям работников Филиала с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств, в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда:

для работников в возрасте от 16 - 18-летнего возраста – не более 36 часов;

для работников, являющихся инвалидами I и II – групп – не более 36 часов;

для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда не более 36 часов;

для работников женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет – не более 35 часов в неделю.

4.3. На основании Постановлений Президента Республики Узбекистан от 5 апреля 2018 года № ПП-3655 «О мерах по совершенствованию системы оплаты труда работников высших образовательных и научно-исследовательских учреждений республики» и от 20 июля 2018 года № ПП-3876 «О мерах по дальнейшему повышению размеров оплаты труда работников сферы науки и высшего образования, а также государственной поддержке внедрения результатов научной и научно-технической деятельности», приказа Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 8 октября 2018 года №-3076 утвержден новый порядок, регламентирующий учебную нагрузку и другие виды работ профессорско-преподавательского состава.

4.3.1. Объем учебной нагрузки рассчитывается по представленным в акте нормативам времени, которые отводятся на различные учебные процессы: лекции, семинары, курсовые работы и т.д. Рекомендованный объем учебных часов в год – не менее 700 часов.

4.3.2. В пределах рабочего дня преподаватели должны вести все виды нагрузки, предусмотренной индивидуальным планом преподавателя: учебную, научно - методическую, научно-исследовательскую, духовно-нравственную, воспитательную и другую работу, вытекающую из занимаемой должности, учебного плана и плана научно-исследовательской работы.

4.4. Учебно-методический отдел совместно с заведующими отделениями знакомит каждого педагогического работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск, но не позднее 1 июля текущего года.

4.5. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и Работодателем. Оплата труда в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Для работающих посменно по графику продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается не более 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается баланс (месячный, квартальный, полугодовой или годовой) рабочего времени.

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

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.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.

4.7. Привлечение работников к работам в вечернее и ночное время, 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.

Исключительными случаями для привлечения работников к работам в выходные и праздничные дни являются:

- необходимость предотвращения аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- необходимость ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного характера;
- необходимость выполнения неотложных особо важных работ, погрузочно-разгрузочных работ и т.д.

4.8. Ежегодный основной отпуск для всех работников устанавливается продолжительностью не менее 15 рабочих дней, согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистана.

Для ППС законодательством установлен основной удлиненный отпуск – 48 рабочих дней в летний период.

Для АУП стороны договорились установить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 9 рабочих дней сверх основного отпуска (всего 24 рабочих дня).

Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за стаж работы в следующих размерах (в рабочих днях) при стаже:

- от 3 до 5 лет – 2 дня;
- от 5 до 10 лет – 3 дня;
- от 10 до 20 лет – 4 дня;
- свыше 20 лет – 6 дней.

Предоставлять основной удлиненный отпуск продолжительностью тридцать календарных дней (Ст.135 Трудового кодекса Республики Узбекистан):

- лицам, не достигшим восемнадцати лет;
- работающим инвалидам I и II группы.

4.9. Для завершения докторской диссертации, а также написания учебников работниками и ППС, сочетающих педагогическую деятельность с научной работой, решением Ученого совета Филиала предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности, по завершению которого работник обязан представить подтверждение о представлении диссертационной работы к защите, а подготовленные учебники к представлению на получения официального грифа.

4.10. По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему могут быть предоставлены ежегодные основной и дополнительный отпуска с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска (Ст.152 Трудового кодекса Республики Узбекистан)

4.11. Общая продолжительность основного отпуска ППС вместе с дополнительными отпусками должна составлять не более 48 рабочих дней.

4.12. Очередность и порядок предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым до начала календарного года (не позднее 31 декабря) Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом с соблюдением требований статьей 143 и 144 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

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

4.14. По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода (Ст.150 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более двух недель включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск (статья 142 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

4.15. Помимо категорий работников, перечисленных в статье 150 Трудового кодекса Республики Узбекистан (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) отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника может быть предоставлен до 14 календарных дней ежегодно:

- а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;
- б) членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;
- в) работающим пенсионерам.

4.16. Работники имеют право на перенос или продление отпуска, в случаях, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также разделения отпуска на части (статья 146 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

4.17. Работники имеют право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы за счет Филиала в связи:

- со свадьбой самого работника – 4 дня;
- со свадьбой детей – 4 дня;
- со смертью родственников и близких (родители, супруг(а), дети, бабушка, дедушка, сестры, братья, внуки) – 5 дней;
- с рождением ребенка – 3 дня.

4.18. 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.

4.19. Работники могут быть переведены на работу дистанционно, по гибкому графику работы или на дому, на основании внесения изменений в трудовой договор с работодателем в период реализации мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции (Утверждено приказом Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 25.03.2020 года под № 9-2020/Б, зарегистрированным в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 28.03.2020 года под №3228 или в соответствии с Положением о временном переводе на надомную работу), работники могут быть переведены на работу дистанционно, по гибкому графику работы или на дому на основании внесения изменений в трудовой договор с работодателем в период реализации мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции.

В таких случаях:

- работнику, работающему дистанционно, выплачивается заработная плата в равном размере за выполненную им работу с учетом добровольного распределения рабочего времени.;

- при переводе работника на гибкий график работы сохраняется его отпуск в соответствии с графиком, пособие по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством и Коллективным договором.

- работник, переведенный на гибкий график работы, получает зарплату пропорционально отработанному времени или оказанной услуги.

V. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Система оплаты труда в Филиале устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров от 1 августа 2008 г. № 164 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников высших образовательных учреждений Республики Узбекистан» и от 15 августа 2018 года № 662 «О внесении изменений и дополнений вносимые в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан».

Совместные постановления Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 31 июля 2019 года № 39-к «Об утверждении размеров базовых должностей окладов профессорско-преподавательского состава и руководящих работников высших учебных заведений», Система оплаты труда в Университет (институт)е осуществляется согласно постановлению Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, Министерства народного образования Республики Узбекистан и Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан «Об утверждении размеров почасовой оплаты труда за проведение учебных занятий».

5.2. Источниками финансирования для оплаты труда работников являются средства Государственного бюджета в пределах указанных в смете расходов, утвержденных Министерством финансов Республики Узбекистан, Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, а также оплата студентами стоимости обучения по «контрактной системе».

5.3. Формы и система оплаты труда, конкретные размеры различных доплат, надбавок, премий и компенсационных выплат на предприятиях устанавливаются в соответствии с локальными нормативными документами, разработанными на основании действующего законодательства, согласовываются с профсоюзами и закрепляются в коллективных договорах.

Должностные оклады и тарифные ставки работников устанавливаются в соответствии с штатным расписанием по оплате труда, принимаемой работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. Оплаты премий, надбавок, других вознаграждений для работников, не предусмотренных в сметах расходов Филиала, утвержденных МинВУЗом, осуществляются в соответствии с Положением № 01-36 от 25.09.2021 года «О порядке установления и выплаты материального стимулирования и других стимулирующих выплат к должностным окладам работников Ташкентского филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева».

5.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда в виде стимулирующей надбавки и премии по результатам деятельности работников, предусмотренные фондом оплаты труда, а также формируемые в фонде развития бюджетных организаций средств.

5.6. Стимулирующие надбавки выплачиваются работникам ежемесячно, одновременно с заработной платой за фактически отработанное время. Отработанное время определяется согласно табелю учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

5.7. Персональная надбавка за счет внебюджетных средств не является обязательной, и она выплачивается на основе решений комиссий по установлению персональных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы при достаточности средств во внебюджетном фонде.

5.8. Стимулирующие и персональные надбавки подробно оговорены и предписаны в Положении № 01-36 от 25.09.2021 года «О порядке установления и выплаты материального стимулирования и других стимулирующих выплат к должностным окладам работников Ташкентского филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева».

5.9. Размер денежных вознаграждений, премий и надбавок определяется исходя из личного вклада каждого сотрудника в повышение эффективности и результативности Филиала.

5.10. Основными критериями осуществления поощрительных выплат являются: инициативность, применение в работе современных знаний, навыков форм, методов и инструментов; качество и своевременность выполнения задач, определенных должностной инструкцией, нормативно-правовыми документами Республики Узбекистан и внутренними документами Филиала; выполнение дополнительного объема, особо важного и сложного задания; разработка/участие в разработке локальных и внешних нормативных документов; соблюдение требований и правил внутреннего трудового распорядка; экономия расходных материалов при исполнении служебных обязанностей, достижение иных значимых для Филиала результатов.

5.11. Поощрительные выплаты работникам осуществляются из выделенных средств Фонда Попечительского Совета.

5.12. Работодатель, из выделенных средств Фонда Попечительского Совета, выплачивает работникам вознаграждение по итогам работы за год (13-я зарплата). Размеры вознаграждения может включать в себя до 2-х должностных окладов, 2-х праздничных премий и определяются руководством Филиала.

5.13. Работодатель, исходя из финансовой возможности, из выделенных средств Фонда Попечительского Совета в качестве стимулировании работников Филиала, ежемесячно выплачивает работникам надбавки в размере до 3-кратного должностного оклада.

5.14. Работодатель устанавливает доплаты работникам, имеющим почетное звание и надбавку за ученую степень в следующих размерах:

- лицам, имеющим почетные звания, в том числе почетные звания «Народный» и «Заслуженный деятель» — на 2 базовая расчетная величина, а почетное звание «Заслуженный» — на 1 базовую расчетную величину;
- за ученую степень доктора наук (DSc) в размере 1 МПОТ, установленной в Республике Узбекистан и за ученую степень доктора философии (доктор философии PhD) в размере 1 МПОТ;

5.15. Работодатель обязуется оказать единовременную помощь сотрудникам, получившим степень:

PhD – Доктор философии в размере до 7 МПОТ, установленных в Республике Узбекистан;

DSc – Доктор наук в размере до 10 МПОТ, установленных в Республике Узбекистан.

5.16. К следующим праздничным дням работникам Филиала выплачивается денежное вознаграждение в размере до 3-х (трех) МРОТ:

- Новый год – 1 января;
- Международный женский день – 8 марта;
- Навруз – 21 марта;
- День памяти и почестей (День победы) – 9 мая;
- День независимости – 1 сентября;
- День учителя и наставника – 1 октября;
- День Конституции – 8 декабря;
- Рамазан хайит (Ийд ал-Фитр);
- Курбан хайит (Ийд ал-Адха);
- Юбилейные даты химической отрасли.

5.17. Работникам Филиала может оказываться материальная помощь, на основании заявления работника, с приложением соответствующих документов (смерть близких родственников; тяжелое материальное положение; рождение ребенка).

5.18. Работникам Филиала могут выплачиваться иные выплаты социального характера: юбилейные даты, выход на пенсию и т.п.

5.19. В целях социальной защиты работников и исходя из финансовых возможностей, Филиал может осуществлять следующие выплаты:

на единовременной основе:

- в размере до 3-х МРОТ доплата к ежегодному трудовому отпуску (в случае переноса отпуска на следующий год не допускается);
- в размере от 2-х до 4-х МРОТ в случае возникновения непереведенных финансовых затруднений, в связи с продолжительной болезнью работника или членов его семьи (более 2-х месяцев);
- в размере до 5ти МРОТ при достижении работником юбилейного возраста (50, 55, 60 лет);
- в пределах до 5-ти МРОТ в случае бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников;
- в размере до 5-ти МРОТ один раз в год до 1 ноября на заготовку сельхозпродуктов;

на ежемесячной основе:

- компенсация на питание в размере 2-х МРОТ;
- компенсация за проезд в размере 1-го МРОТ (за исключением работников, которым предоставлен служебный транспорт).

5.20. Основанием для лишения или снижения меры поощрения могут служить следующие случаи:

- опоздание на работу без уважительной причины;
- отсутствие работника на рабочем месте во время рабочего дня без согласования с руководством и уважительных причин более 4 часов, прогул;

- невыполнение заданий и поручений вышестоящей организации, руководства Филиала и начальников управлений и отделов;

- несвоевременное исполнение поручений и протокольных решений Президента Республики Узбекистан, Кабинета Министров Республики Узбекистан, (УП, ПП, ПКМ), Филиала без уважительных причин;

- несоблюдение других требований, определенных правилами внутреннего трудового распорядка Филиала, правилами техники безопасности и охраны труда, Ташкентского филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева и другими ведомственными актами.

5.21. Работник Филиала, к которому применена мера дисциплинарного взыскания (выговор), не подлежит применению меры поощрения в течение срока действия взыскания. Применение меры поощрения к данным работникам может быть осуществлено по ходатайству о досрочном снятии дисциплинарного взыскания начальниками управлений, отделов или первичной профсоюзной организации.

5.22. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы по согласованию с Попечительским Советом исходя из средств, имеющихся у Фонда.

5.23. Сроки выдачи заработной платы работникам Филиала устанавливаются:

- за первую половину месяца – до 20 числа текущего месяца в размере 40 %;

- за вторую половину месяца – до 5 числа следующего месяца в размере 60 %.

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

5.24. По согласованию с работником, работодатель осуществляет оплату заработной платы в размере до 100% путем начисления на его пластиковую карточку, в определенных случаях наличными.

5.25. 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.

5.26. Суточные, транспортные расходы и расходы на проживание и другие расходы за время пребывания в служебных командировках в пределах Республики Узбекистан возмещаются работникам Филиала в соответствии с «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утвержденный Министерством финансов и Министерством труда и социальной защиты населения от 24.07.2003 г. № 83 и №7/12, зарегистрированный Министерством юстиции РУз от 13.09.2019г. № 1268-1) 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 не менее 10% от БРВ, установленного в Республике Узбекистан;

г) иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5.27. Выплачивать компенсационные выплаты при служебных командировках за пределы Республики, в соответствии с «Порядком выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан», утвержденным приказом Министерством финансов № 92 от 19.10.2015г. (зарегистрированный Министерством юстиции Республики Узбекистан от 19.11.2015г. № 2730)».

5.28. Труд работников в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере или предоставляется им отгул по выбору работника.

5.29. В соответствии с Конвенцией МОТ №100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” производится приравнивание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с не взаимосвязанной ответственностью.

5.30. 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 трудовым договорам, положениям о подразделениях, должностным инструкциям, правилам этического поведения, Уставу и Правилам 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, 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.

6.5. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка Филиала, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.6. Стороны обеспечивают и осуществляют контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками, в соответствии с трудовыми договорами, положениями о подразделениях, должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

представлять к поощрению работников за успехи в работе, к государственным и отраслевым праздникам;

6.8. За нарушение дисциплины труда работники несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и правилами внутреннего трудового распорядка Филиала.

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 Учреждения.

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 № 2.

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

7.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация исходят из того, что Филиал несёт материальную ответственность за вред, причинённый работнику увечьем, либо иным повреждением здоровья или его смертью, связанным с исполнением им трудовых обязанностей согласно законодательству Республики Узбекистан, иными нормативно-правовыми актами, а также Правилами возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утверждёнными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60.

7.5. За вред, причинённый работнику трудовым увечьем (Приложение к приказу министра здравоохранения от 20.03.2015 г. № 25 Инструкция «О порядке выдачи листков нетрудоспособности»), работодатель выплачивает единовременное пособие в размере не менее одного среднегодового заработка пострадавшего. При потере кормильца работодатель выплачивает единовременное пособие в сумме не менее шести среднегодовых заработков умершего, а также производит возмещение необходимых расходов на погребение лицу, понесшему эти расходы.

7.6. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несёт полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей (Приложение №2 , Перечень категорий работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности).

7.7. С работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, как при приёме на работу, так и в последствие, в дополнение к трудовому договору заключается письменный договор о полной материальной ответственности.

7.8. Работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан.

7.9. При причинении работником вреда работодателю, работодатель вправе, с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны обязуются выполнять мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах, состояния охраны труда и техники безопасности, в соответствии с ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда, согласно приложению № 3 к настоящему Коллективному договору.

8.2. Работодатель обязуется выделять средства на обеспечение охраны труда, в объеме, определяемом законодательством, коллективным договором или иными внутренними локальными документами, исключая расходы работников, (ежегодно в период действия Коллективного договора) по следующим направлениям:

- на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников, выполнение которыми профессиональных обязанностей требует ношение спецодежды и обуви или другие средства защиты, согласно приложению № 4 к настоящему Коллективному договору;

- на проведение мероприятий по медицинскому освидетельствованию работников не реже чем один раз в год.

Размер средств на обеспечение охраны труда определяется исходя из конъюнктуры цен на оказание услуг и товаров. Перечень средств индивидуальной защиты и услуг по медицинскому освидетельствованию согласовывается с Профсоюзным комитетом Филиала.

8.2.1. Не реже 1 раза в 5 лет Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и оценки травмоопасности оборудования согласно постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 25.09.2014 г. № 263 и от 27.04.2017 г.

Проводить работу по охране труда и улучшению безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.2.2. Осуществлять мероприятия, связанные с подготовкой к работе в осенний (зимний) сезон до 1 октября текущего года.

8.2.3. Обеспечивать работу санитарно-бытовых помещений и их сохранность в соответствующем состоянии.

8.2.4. Предоставлять дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях в соответствии Заключения по итогам аттестации рабочих мест.

8.2.5. Обеспечить санитарно-гигиеническое состояние и строго соблюдать оптимальные и допустимые параметры условий труда всех помещений Филиала в соответствии с установленными нормативами.

При несоблюдении установленных норм сокращать рабочий день и продолжительность занятий вплоть до полного прекращения на весь период нарушения условий труда с сохранением социальных гарантий.

8.2.6. Согласно статье 214 Трудового кодекса обеспечивать проведение бесплатного предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения от 10 июля 2012 г. № 200.

8.2.7. Работодатель создаёт безопасные условия труда, предусмотренные Законом Республики Узбекистан «Об охране труда», Трудовым кодексом Республики Узбекистан и иными нормативно-правовыми актами об охране труда.

Обеспечить специальные структурные подразделения Филиала и пост охраны, а также все служебные машины медицинскими аптечками, регулярно пополняя их необходимыми лекарственными препаратами и медицинскими принадлежностями, для оказания первой доврачебной медицинской помощи работникам аппарата;

Работодатель организует:

страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласно требованиям законодательства (Закон Республики Узбекистан «Об обязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);

заключение договоров обязательного страхования гражданской ответственности работодателя (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24.06.2009 г. №177).

8.2.8. При получении травмы на производстве или временной потере трудоспособности из-за профессиональных заболеваний работнику выплачивается 100 процентов среднемесячной заработной платы.

8.2.9. Организовывать работу по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний на основании требований типового Положения об организации обучения и проверке знаний по охране труда (зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 14.08.1996 г. № 272).

8.2.10. Организовывать с участием Профкома в течение одного месяца после избрания уполномоченных по охране труда их учебу согласно Положению «Об уполномоченном по охране труда», зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан 18.12.1995 г. № 196.

8.2.11. Обеспечивает своевременную проверку и учет несчастных случаев на производстве и другого ущерба здоровью работника.

8.2.12. Приобретать для комнат техники безопасности оргтехнические средства, для уголков охраны труда и для обучения по охране труда необходимые технические средства, учебные, наглядные, агитационно-пропагандистские пособия, плакаты и другие принадлежности.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Способствовать реализации мер, предпринимаемых Работодателем по улучшению условий труда и быта, укреплению трудовой дисциплины работников и обучающихся.

8.3.2. Утверждать состав комиссии по охране труда Профсоюзного комитета, проводить учебу профсоюзных активистов (с указанием срока и программы обучения).

8.3.3. С помощью уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда устанавливать постоянный контроль над выполнением работниками и Работодателем требований правил и норм охраны труда:

- осуществлять общественный контроль за своевременным соблюдением норм и правил по охране труда и техники безопасности;
- контролировать обеспечение и качество выдаваемой работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

8.3.4. Осуществлять контроль над целостностью, пригодностью к работе, обязательностью использования выдаваемых работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

8.3.5. Инициировать и собирать предложения проектов разделов Коллективного договора и соглашения по охране труда с их последующим обсуждением на собраниях трудового коллектива.

8.3.6. Осуществлять контроль над организацией проведения бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, согласно статье 214 Трудового кодекса, в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан от 10.07.2012 г. № 200.

Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на Работодателя и на отдел гражданской защиты и охраны труда.

8.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

исходя из финансовой возможности, поощрять лучших уполномоченных по охране труда и лучших членов комиссии по охране труда (подводит итоги их работы, указывая конкретно виды морального и материального стимулирования);

рекомендовать победителей вышестоящим профсоюзным организациям в порядке, установленном в Положении «О республиканском смотре-конкурсе по организации лучшего общественного контроля по охране труда», утвержденном постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана от 27.01.2011 г. № 1-9.

8.5. Работодатель с целью обеспечения надлежащего медицинского обслуживания организует для работников добровольное медицинское страхование в соответствии с локальными нормативными документами Филиала.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

9.2. Работодатель не реже одного раза в год проводит за счет Филиала из выделенных средств Фонда Попечительского совета вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.

9.3. Из средств Фонда Попечительского совета работодатель предоставляет и оплачивает путёвки в санатории, дома отдыха работникам Филиала и членам их семьи (родители, супруг(а), дети) в размере не менее 20% от стоимости путевки.

9.4. В целях социальной защиты работников Филиала, из выделенных средств с Фонда Попечительского совета, производятся следующие выплаты материальной помощи (доплаты):

доплата к ежегодному трудовому отпуску в размере одного должностного оклада;

при переносе отпуска на следующий год, данная доплата выдается в конце текущего года;

9.5. Материальная помощь может оказываться с разрешения работодателя по ходатайству Профсоюзного комитета и в других особых случаях, нанесших большой материальный ущерб семье работника, исходя из финансовых возможностей и за счет экономии средств.

9.6. Работодатель исходя из финансовых возможностей Филиала выплачивает в связи с длительной, более 2-х месяцев болезнью работника или членов его семьи (родители, супруг(а), дети) дополнительное разовое пособие в размере до двух должностных окладов.

9.7. Работодатель выплачивает ежемесячно работнику компенсацию на приобретение продуктов питания и предметов первой необходимости в размере до 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных в Республики Узбекистан.

9.8. Работникам ежемесячно выплачивается компенсация расходов по проезду до места работы и возвращению домой в размере до 1-го минимального размера оплаты труда, установленных в Республики Узбекистан, за исключением работников, которым предоставлены служебные автомобили или которым производятся компенсационные выплаты за использование личного автомобиля для служебных поездок («Порядок выплаты компенсации за использование личных автомобилей работников для служебных поездок (кроме командировок)», утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №154 от 02.04.1999г.).

9.9. Работодатель выделяет транспортные средства работникам Филиала для их хозяйственно-бытовых нужд по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.10. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Филиала, может оплачивать учебу работников Филиала и их детей по профильным специальностям (химические технологии и др.) в высших учебных заведениях республики за рубежом, с последующей их отработкой по окончании ВУЗа в течение не менее пяти лет, согласно заключённым трёхсторонним договорам.

9.11. Проявляя заботу о подрастающем поколении Стороны:

ежегодно организуют за счет выделенных средств с Фонда Попечительского совета вручение новогодних подарков для детей и внуков работников (в возрасте до 13 лет включительно).

9.12. Обеспечивать своевременную ежегодную подготовку и проведение летнего отдыха детей в детских оздоровительных лагерях. Предусматривать выделение и использование необходимых средств для погашения полной стоимости путевок из следующего расчета:

- 22,5% из средств единого социального платежа;
- 25,0% за счет средств профсоюзного бюджета от стоимости сметы социального страхования;
- 27,5% за счет родительских взносов от стоимости сметы социального страхования;
- оставшаяся часть за счет выделенных средств с Фонда Попечительского совета.

При этом обеспечивать бесплатными путевками детей малообеспеченных, многодетных семей и детей инвалидов из выделенных средств с Фонда развития атомной энергетики и Попечительского совета.

9.13. Работодатель выделяет транспортные средства работникам Филиала для их хозяйственно-бытовых нужд по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.14. Возмещение расходов по оказанию медицинских услуг из выделенных средств Фонда Попечительского совета (операция и другие медицинские услуги) при тяжёлой болезни работника или его членов семьи (отец, мать, брат, сестра, супруг(а) и дети), за пределами республики, работодатель по рекомендации профсоюзного комитета и решению комиссии Филиала, при наличии необходимых финансовых средств, выплачивает до 21 МРОТ, по представлению необходимых документов (договор, счет на оплату, (или чек оплаты), выписка из болезни истории и др.).

9.15. В случае смерти работника или члена семьи, находившегося на его иждивении, выплачивать пособие на погребение в размере 4 базовых величин исчисления пенсии (БВИП-238610 сум) установленного в Республике Узбекистан (в соответствии с «Положением о порядке назначения и выплаты пособия на погребение», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 174 от 14.06.2011г.), а также оказывать за счет предприятия транспортные услуги на проведение похорон (Указ Президента Республики Узбекистан от 13 декабрь 2019г. № УП-5894).

9.16. 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 приравненные к ним лиц (статья 103);

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

9.17. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

9.17.1. 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, а также при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;

9.17.2. 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;

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

9.18. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются выделять средства и необходимые материалы на содержание общежитий и ведомственного жилья, улучшение социально - бытовых условий для проживания в них.

Х. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА

10.1. Работодатель исходя из финансовой возможности, обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета 0,3% от ФОТ для проведения культурно-массовых, физкультурных мероприятий, организации экскурсий по историческим местам республики (Постановление Президента Республики Узбекистан от 30.04.2022г. №ПП-232 «О дополнительных мерах по диверсификации услуг внутреннего туризма»), приобретения билетов на концерты, в театры и парки культуры и отдыха, на оказание материальной помощи, поощрения и установления доплат для штатных работников Профсоюзного комитета.

10.2. Работодатель исходя из финансовой возможности Филиала перечисляет денежные средства на расчетный счет профсоюзной организации из Фонда оплаты труда на:

- организацию и проведение культурно-массовых мероприятий, приобретение ценных подарков ветеранам войны и труда, работникам при их увольнении в связи с уходом на заслуженный отдых, приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, приобретение при необходимости санаторно-курортных путевок для работников, нуждающихся в лечении, ветеранов труда и войны, многодетных матерей, одиноких матерей и малообеспеченных семей, организацию семейных выездов по маршрутам выходного дня (один раз в два года на одного работника и члена его семьи), оказание благотворительной помощи – до 55 % от ФОТ членских профсоюзных взносов;

- проведение физкультурно-оздоровительной и учебно-спортивной работы, поощрения участников соревнований – до 35% от членских профсоюзных взносов;

- оказание социальной поддержки и материальной помощи ветеранам войны и труда, не работающим пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям – до 10% от членских профсоюзных взносов;

10.3. Первичная профсоюзная организация в рамках выполнения Государственных программ организует среди работников и молодежи встречи с представителями науки, литературы и искусства, передовиками производства, познавательные вечера – диспуты, беседы на различные темы.

10.4. Для пропаганды здоровья для работников и членов их семей Стороны:

- создадут материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом;

- будут укреплять связи с физкультурно-спортивным обществом профсоюзов.

Профсоюзная организация предоставляет и оплачивает работникам до 50 % стоимости абонеента для посещения плавательного бассейна, теннисного корта, занятий в тренажерном зале и оздоровительным мероприятиям.

10.5. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

- с целью повышения духовно-нравственной мировоззрения работников всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим памятникам Республики (Постановление Президента Республики Узбекистан Ш. М. Мирзиёева от 30.04.2022г №ПП-232 «О дополнительных мерах по диверсификации услуг внутреннего туризма»);

- организовывать в дни празднования всенародных праздников различные конкурсы, соревнования, турниры и мероприятия;

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

XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

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

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

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

в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 78, 84, 150, 224, 228, 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).

11.3. Работодатель обязуется:

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

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

11.3.3. не привлекает к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

11.3.4. предоставляет по просьбе женщин, имеющих двух или более детей до 12 лет, отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней ежегодно;

11.3.5. разрешает женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с Профсоюзным комитетом, использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время;

11.3.6. устанавливает сокращенный на 1 час рабочий день для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет с сохранением заработной платы.

11.4. Работодатель обязуется:

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

11.4.2. Оплачивать декретные отпуска (дородовые и после родовые беременных женщин).

11.4.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 16 лет), беременным женщинам устанавливать по их заявлению неполную рабочую неделю продолжительностью не менее 20 часов и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

11.5. Работникам, находящимся в отпуске по беременности, родам или уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, по решению комиссии, при наличии финансовых средств к следующим праздничным дням выплачивается денежное вознаграждение в размере до 1 минимальных размеров оплаты труда:

Новый год – 1 января;

Международный женский день – 8 марта;

День Независимости – 1 сентября;

Рамазан хайит (Ийд ал-Фитр);

Курбан хайит (Ийд ал-Адха).

11.6. Профсоюзный комитет Филиала содействует созданию условий для улучшения труда женщин, оказывает помощь работодателю в выполнении социальных программ филиала, 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 Филиала, а также комплексного решения вопросов социальной 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 и 182;

разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

создать и оказывать содействие в работе Советов молодых специалистов;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

оказывать всемерную поддержку работникам из числа членов молодых семей;

проводить работы по профессиональной подготовке, обучению востребованным профессиям, повышению квалификации молодых сотрудников в самом Филиале, а в необходимых случаях – на базе других образовательных учреждений и учебных курсов.

12.2. В соответствии с законодательством и в целях настоящего Договора:

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

б) молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное профессиональное образование и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения;

в) молодыми семьями признаются впервые вступившие в зарегистрированный брак супруги, возраст каждого из которых не превышает 30 лет.

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, 247-1);

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

в) для работников, окончивших образовательные учреждения (статьи 68, 84, 103, 247).

12.4. 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 поощрение за активное участие в общественной жизни.

12.5. На основе социального партнерства ведется совместная работа с государственными и негосударственными некоммерческими организациями по улучшению условий учебы и проживания в Доме проживания студентов малообеспеченных студентов, сирот, инвалидов, хронически больных, организации отдыха, занятий спортом, духовно-просветительской работы и социально-экономической защите студентов.

12.6. Исполнительный директор дает возможность продлить срок оплаты контракта за обучение для малообеспеченных, сирот, инвалидов, больных и нуждающихся в социальной защите, если они не успевают вовремя заплатить. Основанием для этого является протокол профсоюзного комитета. Исполнительный директор также предоставляет социальные пакеты для студентов, нуждающихся в такой социальной защите.

12.7. На основании постановления профсоюзного комитета малообеспеченные, круглые сироты и нуждающиеся в социальной защите студенты обеспечиваются местом в студенческом общежитии бесплатно.

12.8. В Доме проживания студентов обеспечивается безопасность проживающих в нем студентов. Организовывается деятельность актива общежития (совет студентов, главные по этажам, комиссия по чистоте).

12.9. В Доме проживания студентов создаются санитарно-бытовые условия на должном уровне. Оборудуются столовые, умывальные комнаты, учебные залы, за счет средств хозяйственных органов приобретаются спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий и телевизор для организации отдыха студентов.

ХIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

13.2. Учитывая взаимную заинтересованность в соблюдении трудовых прав и гарантий работников Филиала, стороны пришли к соглашению о создании комиссии по трудовым спорам для разрешения разногласий, возникающих между работодателем и работником, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором.

13.3. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам, которая создается на приоритетных началах по три представителя от каждой стороны. Своих представителей Профсоюзный комитет утверждает соответствующим постановлением, представители работодателя – утверждают приказом.

13.4. Полномочия комиссии по трудовым спорам сохраняются на весь период действия Договора.

13.5. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда (Приложение №5).

13.6. Для обеспечения деятельности Комиссии по трудовым спорам работодатель создает все необходимые условия.

13.7. 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. Работодатель признаёт Профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников Филиала.

14.4. Работодатель гарантирует:

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.

14.5. Стороны считают целесообразным производить безналичную уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерию Филиала на основании письменных заявлений членов Профсоюза.

14.6. В целях создания условий для деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется:

14.6.1. 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 на расчетный счёт профсоюзной организации;

14.6.2. производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

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

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

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

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

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

14.8. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем норм законодательства о труде и профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, вправе требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение пятнадцатидневного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения.

14.9. Профсоюзный комитет берет на себя ответственность за:

- содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы Филиала;

- 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;

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

- защищать права членов Профсоюза на труд;

- 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;

- организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда;

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

- обеспечить подписку на газеты Федерации профсоюзов «Ишонч», «Ишонч-Доверие»;

- 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;

- организацию и проведение культурно-массовых мероприятий, приобретение ценных подарков ветеранам войны и труда, работникам при их увольнении в связи с уходом на заслуженный отдых, приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, приобретение при необходимости санаторно-курортных путевок для работников, нуждающихся в лечении, ветеранов труда и войны, многодетных матерей, одиноких матерей и малообеспеченных семей, организацию семейных выездов по маршрутам выходного дня (один раз в два года на одного работника и члена его семьи), оказание благотворительной помощи – до 55 % от ФОТ членских профсоюзных взносов;

- проведение физкультурно-оздоровительной и учебно-спортивной работы, поощрения участников соревнований – до 35% от членских профсоюзных взносов;
- оказание социальной поддержки и материальной помощи ветеранам войны и труда, не работающим пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям – до 10% от членских профсоюзных взносов;
- не допускать увольнения по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, в течение двух лет после окончания выборных полномочий без предварительного согласия местного органа по труду (Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» ст.17).

В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрирован в Министерстве Юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 г. 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.

Лицам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от производственной работы, предоставляется время для исполнения профсоюзных обязанностей в рабочее время. При этом время для исполнения профсоюзных обязанностей не может быть менее 30 процентов от количества часов рабочей недели.

Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе Работадателя с Представителями трудящихся, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений как для членов представительных органов работников, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

При принятии на работу новых работников, не являющихся членами профсоюза, предлагать им вступление в членство и мотивировать, показывая преимущество членства профсоюза.

14.10. Обеспечить строгое соблюдение Конвенции Международной организации труда №87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

15.2. Инициатором заключения нового, а также изменения или дополнения настоящего Договора может выступать любая из сторон комиссии, о чем сторона, выступавшая с инициативой, должна направить другой стороне письменное уведомление.

15.3. Другая сторона обязана в семидневный срок вступить в переговоры. Уведомление о заключении нового Коллективного договора должно быть направлено не позднее, чем за три месяца до окончания действующего.

15.4. Для ведения переговоров и подготовки проекта нового Коллективного договора или предложений об изменении, дополнения действующего, стороны на равноправной основе образуют комиссию по коллективным переговорам и трудовым спорам из своих представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

15.5. Состав комиссии, полномочия, порядок и сроки ее работы определяются сторонами и оформляются приказом – постановлением с утверждением Положения о комиссии. Полномочия комиссии по коллективным переговорам и трудовым спорам сохраняются на весь период действия Договора.

15.6. Сторонам, участвующим в переговорах, представляется полная свобода в выборе обсуждаемых вопросов, составляющих содержание нового Коллективного договора, предложений об изменении, дополнений действующего.

15.7. Если в ходе переговоров стороны не пришли к согласию по не зависящим от них причинам, то оформляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин и о сроке возобновления переговоров. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров.

15.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные от работодателя сведения, если они составляют коммерческую тайну. Лица виновные в их разглашении привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Филиала.

15.9. Проект нового Коллективного договора или предложения об изменении, дополнении действующего, подлежат предварительному обсуждению в Филиале. Доработанный с учетом поступивших замечаний и предложений проект выносится комиссией для одобрения конференцией трудового коллектива.

15.10. Не получившие одобрения проекты, дорабатываются представителями сторон с учетом предложений общего собрания в течение пятнадцати дней и повторно рассматриваются трудовым коллективом.

15.11. Проект считается одобренным, если за него проголосовало не менее пятидесяти процентов, участвующих в конференции.

15.12. Стороны обязуются каждые полгода проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на конференции трудового коллектива.

15.13. Стороны признают и обязуются выполнять Договор. В случае, если стороны внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в месячный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в настоящий Договор.

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

15.15. Профсоюзный комитет до общего собрания по одобрению проекта коллективного договора представляет его проект на экспертизу в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган.

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

15.17. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры тиражом 15 экземпляров. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров Филиала и Профсоюзном комитете.

15.18. Изменения и дополнения, вносимые в Договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнения к Договору и являются неотъемлемой его частью.

XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

16.1. Представления любой из сторон о неисполнении или ненадлежащем исполнении условий настоящего Договора рассматриваются другой стороной в течение двух недель.

16.2. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим договором.

16.3. Руководство Филиала за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в порядке, установленном законодательством.

16.4. Ответственные за выполнение конкретных обязательств и не выполнившие их при отсутствии объективных причин могут быть лишены до 50% вознаграждения по итогам работы за год, полностью или частично льгот, предусмотренных настоящим Договором и на основании решения профсоюзного комитета.

16.5. Профсоюзный комитет за невыполнение своих обязательств по Коллективному договору при отсутствии объективных причин, по требованию не менее 50% списочного состава членов профсоюза, может быть досрочно переизбран на профсоюзном собрании Филиала.

16.6. Стороны договорились, что, исходя из внутренних возможностей, результатов производственной деятельности вправе совместным решением вносить дополнения и изменения в договор, не снижающие те или иные показатели действующего коллективного договора.

Приложение № 1
к Коллективному договору
Филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева
в г. Ташкенте
от “20” октября 2022 года

**Продолжительность основного и дополнительных отпусков,
которые предоставляются работникам**

№	Категории должностей	Основ ные отпуск ные дни	Дополнитель ные отпускные дни	Отпускные дни всего
1	Исполнительный директор	15	9	24
2	Заместители директора	15	9	24
3	Управляющий делами	15	9	24
4	Пресс - секретарь	15	9	24
5	Секретарь-делопроизводитель	15	9	24
6	Психолог	15	9	24
7	Юрисконсульт	15	9	24
8	Главный инженер	15	9	24
9	Бухгалтерия (главный бухгалтер, бухгалтер 1-ой категории, кассир)	15	9	24
10	Отдел по "Маънавият ва Маърифат" и работе с молодежью (начальник отдела, методист)	15	9	24
11	Педагог-воспитатель	15	9	24
12	Учебно - методический отдел (начальник отдела, методист, инспектор по учебной работе, делопроизводитель)	15	9	24
13	Факультет (декан, заместители декана, методист, делопроизводитель)	15	9	24
14	Финансово-экономический отдел (экономист 1-ой категории)	15	9	24
15	Отдел кадров (инспектор)	15	9	24
16	Сектор мониторинга и внутреннего контроля (заведующий сектором, методист)	15	9	24
17	Сектор научных исследований, инноваций и подготовки научно- педагогических кадров (инженер научно-исследовательских работ 1-ой категории)	15	9	24

№	Категории должностей	Основ ные отпуск ные дни	Дополнитель ные отпускные дни	Отпускные дни всего
18	Отдел международного сотрудничества (начальник отдела, методист)	15	9	24
19	Центр информационных технологий (начальник, инженер-программист 1,2 категории, администратор сети, администратор систем)	15	9	24
20	Информационно - ресурсный центр (Завбиблиотекой, библиотекарь 1 категории, 2 категории, библиотекарь)	15	9	24
21	Отдел контроля за качеством образования (начальник, главный специалист)	15	9	24
22	1 отдел, 2 отдел (главный специалист 1-ой категории, инженер 1-ой категории во 2-ой отдел)	15	9	24
23	Канцелярия и архив (заведующая канцелярией, архивариус)	15	9	24
24	Отдел гражданской защиты и охраны труда (инженер по охране труда, инструктор по противопожарной безопасности)	15	9	24
25	Завлаб, лаборант	15	9	24
26	Эксплуатационно - технический, хозяйственный отдел (инженер 1,2-ой категории, старший товаровед, комендант Дома проживания студентов, комендант здания, кладовщик, кастелянша, паспортист)	15	3	18
27	Сторож, вахтер	15	3	18
28	Уборщица (Дома проживания студентов, помещений)	15	3	18
29	Столяр-плотник, слесарь-сантехник, электромонтёр, грузчик, подсобный рабочий, лифтер, газосварщик, электромонтёр связи	15	3	18
30	Профессорско-преподавательский состав	15	33	48

Приложение № 2
к Коллективному договору
Филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева
в г. Ташкенте
от “20” октября 2022 года

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

Наименование основных средств	Должность работника
Компьютерное оборудование	Начальник центра информационных технологий
Библиотечный фонд	Заведующий Информационно-ресурсным центром
Производственный и хозяйственный инвентарь	Главный инженер, комендант здания, комендант Дома проживания студентов
Оборудование	Главный инженер
Лабораторное оборудование	Заведующий лабораторией
Наименование материальных запасов, денежных средств	Должность работника
Материалы длительного использования для научных исследований, проведения лабораторных работ.	Заведующий лабораторией
Хозяйственно-бытовые материалы, канцелярские принадлежности	Комендант здания, комендант Дома проживания студентов, кладовщик
Денежные средства	Бухгалтер, экономист, кассир
Малоценные и быстроизнашивающиеся предметы	Должность работника
Телефонное оборудование и другие средства связи	Инженер системного администрирования
Постельное белье, спецодежда и обувь	Инженер эксплуатационно-технического отдела, комендант Дома проживания для студентов
Прочие малоценные и быстроизнашивающиеся предметы	Главный инженер

Приложение № 3
к Коллективному договору
Филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева в
г. Ташкенте
от “20” октября 2022 года

СОГЛАШЕНИЕ
между Работодателем и Профсоюзным комитетом по охране труда

№	Содержание мероприятий	Единица измерения	Количество	Ценность выполняемой работы	Срок выполнения	Ответственные за исполнение работ	Ожидаемые социальные результаты				
							Количество работников с благоприятными условиями труда		Количество работников, освобожденных от тяжелых условий труда		
							итого	женщины	итого	женщины	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1											
2											
3											
4											
...											

Работодатель



Б.Э.Нурматов
(Ф.И.О.)

Профсоюзный комитет



М.Ш. Ганиев
(Ф.И.О.)

Приложение № 4
к Коллективному договору
Филиала РХТУ им. Д.И. Менделеева в
г. Ташкенте
от “20” октября 2022 года

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

№	Подразделение	Наименование профессий	Виды спецодежды, другие средства индивидуальной защиты	Срок использования (в месяцах)
1	Лаборатория органической, неорганической, аналитической химии	1.Заведующий кабинетом, 2. Лаборант 3.Слесарь-сантехник	1. Белый халат, 2.Резиновый фартук, 3.Резиновые перчатки, 4.Защитные очки, 5.Комбинированные перчатки, 6.Комбинезон	12 месяцев до непригодности 3 месяца до непригодности 3 месяца 12 месяцев
2	Эксплуатационно-технический отдел (хозяйственный)	1.Столяр - плотник 2.Электромонтер 3.Уборщица	1.Комбинированные перчатки, комбинезон. 2. Резиновые перчатки, Резиновые сапоги, Комбинезон, Комбинированные перчатки 3.Комбинированные и резиновые перчатки, Халат, кепка, резиновые тапочки	3 месяца 12 месяцев 3 месяца 12 месяцев 12 месяцев 3 месяца 3 месяца 12 месяцев

ПОЛОЖЕНИЕ
по организации деятельности комиссий по индивидуальным
трудовым спорам

1. Общие правила
2. Формирование комиссии
3. Организация работы комиссии
4. Обращения в комиссию по спорам
5. Порядок рассмотрения споров комиссией
6. Исполнение решения комиссии
7. Порядок обжалования решения комиссии
8. Задачи профсоюза по содействию работе комиссии
9. Заключительные правила

1. Общие правила

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

В рекомендациях применяются следующие основные понятия:

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

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

2. Формирование комиссии

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

В Коллективном договоре может быть определена реализация деятельности комиссии непосредственно в Филиале.

Состав комиссии формируется на паритетных началах представителями работодателей и работников.

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

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

3. Организация работы комиссии

Вопросы, относящиеся к полномочиям комиссии рассматриваются на его заседаниях.

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

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

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

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

4. Обращения в комиссию по спорам

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

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

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

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

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

Заявление пишется в свободной форме и в ней указывается следующее:

- наименование организации;
- фамилия, имя, отчество, место работы и проживания (адрес) автора заявления;
- суть (содержание) спора, обстоятельства, обосновывающие требования заявителя, подтверждающие доказательства;
- список документов, приложенных к заявлению;
- заявление должно быть датировано и подписано автором.

День регистрации заявления является начальным днем подачи заявления.

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

- споры о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;
- споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- споры о возмещении работником материального вреда работодателю;
- споры о необоснованном отказе в принятии на работу (статья 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан);
- споры по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию представителями работников.

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

5. Порядок рассмотрения споров комиссией

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

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

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

Это вовсе не лишает работника права обратиться с повторным иском.

На заседании комиссии ведется протокол и принимается решение по рассмотренному вопросу.

Протокол и решение комиссии подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе должно быть отражено следующее:

- место и дата проведения заседания;
- название предприятия и состав комиссии;
- фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося с заявлением;
- дата получения заявления и его содержание;
- информация о лицах, участвующих на заседании комиссии, в том числе представителей сторон, свидетелей и специалистов;
- заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в рассмотрении спора;
- показания свидетелей, заключения и комментарии специалистов, результаты изучения письменных доказательств;
- содержание решения комиссии и его основание (со ссылками на законодательные акты, коллективные и трудовые договоры);
- содержание решения комиссии, информация об ознакомлении с порядком и сроками обжалования решения комиссии;
- комиссия по соглашению между представителями работодателя и работников принимает решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе в удовлетворении требований работника.

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

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

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

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

В решении комиссии указывается следующее:

- Наименование структурного подразделения (отдела), фамилия, имя, отчество, должность работника, подавшего заявление;
- дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;
- суть спора;
- содержание принятого решения и его основания (со ссылками на законодательные акты, коллективный и трудовой договоры);
- фамилия, имя и отчество членов комиссии, принявших участие на заседании;
- информация о заключении по вопросу повестки дня, точнее об удовлетворении, частичном удовлетворении, отказе в удовлетворении или не достижении соглашения.

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

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

6. Исполнение решения комиссии

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

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

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

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

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

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

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

В удостоверение должно быть указано следующее:

- наименование комиссии (Филиала);
- номер удостоверения и решение комиссии, являющееся его основанием (порядковый номер и дата);
- фамилия, имя и отчество работника (истца), полное название и адрес работодателя (ответчика);
- часть решения комиссии с заключением (требованием);
- дата вступления в силу решения комиссии;
- дата выдачи удостоверения комиссии и сроки его исполнения.

7. Обжалование решения комиссии

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

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

8. Задачи Профсоюза по содействию работе комиссии

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

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

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

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

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

- оказывает инициативу по налаживанию деятельности комиссии и постоянно оказывает содействие;
- вырабатывает предложения касательно принятия Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии в Филиале;
- при наличии нескольких представительских органов работников рекомендует из числа своих членов кандидатов в комиссию;
- принимает участие в процессе решения споров в качестве представителя работника;
- содействует члену профсоюза при подаче заявления в комиссию или суд, а также в подготовке других материалов при рассмотрении споров;
- принимает участие в деятельности комиссии посредством своих представителей – членов комиссии;
- оказывает содействие в исполнении решений комиссии;
- организует обучение для повышения знаний членов профсоюза и работодателя касательно трудового законодательства;
- принимает соответствующие меры по включению в коллективные договоры дополнительных гарантий в соответствии с действующим законодательством.

9. Заключительные правила

Необходимо вести учет и хранение документов комиссии также, как и документы, касающиеся финансово-хозяйственной деятельности Филиала.

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

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

Настоящие рекомендации согласованы с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.