**МАКЕТ**

**коллективного договора для бюджетных учреждений здравоохранения**

**2021 год**

**Tашкент - 2021год**

**Одобрено на общем собрании (конференции)**

**трудового коллектива.**

 «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года

**Наименование учреждения**

**К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р**

**на 2021-2023 годы**

Согласно решению общего собрания (Конференции) трудового коллектива, договор подписали:

**Работодатель Председатель профсоюзного комитета**

 \_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года

В момент подписания коллективного договора, присутствовали следующие:

Со стороны работодателя: Со стороны трудового коллектива:

**1. \_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 1.\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2. \_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_**

**3. \_\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.**Настоящий коллективный договор (далее - “**Договор**”) является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – “**Учреждение**”).

**Сторонами** настоящего Договора являются следующие:

- работодатель в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается Ф.И.О. работодателя или уполномоченного им представителя)

- работники в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается Ф.И.О. председателя профсоюзного комитета)

**1.2.**Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3 лет. После окончания установленного срока, коллективный договор действует до заключения нового договора между сторонами либо изменения или дополнения действующего договора.

**1.3.**Настоящий Договор применяется к **Работодателюи всем работникам Учреждения**, в том числе, лицам, принятым на работу после вступления в силу коллективного договора, а также работников, работающих по совместительству (ст.42 Трудового Кодекса (далее – ТК)

Некоторые положения, предусмотренные настоящим **Договором,** применяются также в отношении следующих лиц:

* Членов семей работников;
* Лиц, трудовые отношения с которыми расторгнуты работодателем ввиду их ухода на пенсию по возрасту;
* Штатных сотрудников профсоюзного комитета;
* Лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам;
* Нетрудоспособных лиц, находившихся на иждивении работника, умершего из-за трудового увечья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, ранения, заражения профессиональным заболеванием и причинения его здоровью иного вреда, связанного с выполнением трудовых обязанностей, - и имеющих право получения компенсации ущерба.

**1.4.**Внесение изменений и дополнений в **Договор** осуществляется по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом.

**1.5.**Во всех ссылках на содержание трудового законодательства и других нормативных актов предусматривается редакция на момент заключения настоящего **Договора**.

**1.6. Работодатель** обязуется ознакомить всех работников, в том числе, новых, с коллективным договором, а также, другими локальными актами учреждения, принятыми по согласованию с Профсоюзным комитетом, обеспечить гласность информации о содержании и условиях выполнения коллективного договора (посредством собраний, конференций, отчётов ответственных работников, информационных стендов, сетевых изданий и т.д.).

1.7. **Работодатель** в процессе приёма на работу новых работников обеспечивает их ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка, содержания коллективного договора и других локальных актов через **инспекторов отдела кадров.**

1. **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

**2.2. Работодатель:**

а) уведомляет профсоюз об ожидаемых организационных изменениях, о реализации мер, направленных на заработную плату и условия труда;

б) предоставляет беспрепятственный доступ представителей профсоюза всех звеньев на рабочие места для выполнения задач Устава;

в) обязуется полностью соблюдать в учреждении Указ Президента Республики Узбекистан № УП-5775 “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом” от 30 июля 2019 года и постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №349 “О дополнительных мерах по ликвидации принудительного труда в Республике Узбекистан” от 10 мая 2018 года;

б) соблюдает основополагающие принципы и права в области труда (право на объединение в профсоюзы и проведение общественных переговоров, запрет детского и принудительного труда, принципы равного вознаграждения трудящихся мужчин и женщин за труд равной значимости, отсутствия дискриминации в области трудовых отношений);

в) включает представителей профсоюзного комитета в состав органов правления Учреждения, комиссий, принимающих решения, связанные с социально-экономическими интересами работников.

**2.3. Профсоюзный комитет:**

а) действует от имени работников при решении вопросов, связанных с социально-трудовыми отношениями, а также производственных и социально-экономических проблем;

 б) оказывает помощь в осуществлении стабильной деятельности учреждения с помощью профсоюзных методов;

в) оказывает помощь в соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей;

г) вносит работодателю предложения по проведению коллективных переговоров по вопросам управления учреждением, совершенствования обязательств в коллективном договоре, принятия текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному и качественному выполнению обязанностей работников из трудового договора;

д) участвует в работах по мониторингу выполнения приоритетных программ по модернизации и обновлению страны, строительству демократического правового государства и гражданского общества;

е) выходит с инициативой об участии в конкурсах и смотрах отрасли;

ё) добивается избрания представителей **Профсоюза**в состав органов коллегии правления Учреждения, а также их включения в состав всех комиссий;

ж) организует занятия по Указам Президента, постановлениям правительства, направленным на социальную защиту, развитие сферы здравоохранения;

з) обязуется участвовать в конкурсах и смотрах отрасли на лучшую начальную профсоюзную организацию по экономии электроэнергии и топливно-энергетических ресурсов;

и) соблюдает в учреждении рекомендации Указа Президента Республики Узбекистан № УП-5775 “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом” от 30 июля 2019 года и постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №349 “О дополнительных мерах по устранению принудительного труда в Республике Узбекистан” от 10 мая 2018 года и осуществляет контроль общественности за их полным соблюдением Работодателем.

**2.4. Работники обязуются:**

1. Добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно исполнять законные распоряжения и приказы Работодателя;
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и трудовую дисциплину;
3. Ежегодно участвовать в целевых общенародных благотворительных хашарах, проводимых накануне праздников Независимости и Навруза согласно соответствующему акту Президента Республики Узбекистан или постановлению Кабинета Министров.
4. **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения между **Работником и Работодателем** регулируются трудовым законодательством и другими нормативными актами (в том числе, Генеральное соглашение, отраслевые соглашения, территориальные (региональные) соглашения) и трудовым договором, заключённым в письменном виде согласно правилам настоящего **Договора**. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа **в профсоюзном комитете**.

**3.2.**Приём на работу осуществляется:

а) на основании трудового законодательства и других нормативных актов, приём на работу на должности осуществляется на конкурсной основе (Положение о конкурсе утверждается по согласованию с Профсоюзным комитетом, с включением в состав конкурсной комиссии представителей профсоюзного комитета);

б) посредством трудоустройства лиц, направляемых местными органами труда и другими органами, на рабочие места по квоте в установленном законодательством порядке (*в порядке, установленном положением №1 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан №965 “О мерах по дальнейшему совершенствованию порядка установления и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и неспособных на равных условиях конкурировать на рынке труда” от 5 декабря 2017 года*);

**3.3.** Работники обеспечиваются полноценной работой в соответствии с их специальностью, квалификацией и условиями труда.

**3.4.** Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется только с предварительного согласия профсоюзного комитета (за исключением случаев, предусмотренных ТК).

Следует обеспечить личное участие работника, вопрос которого рассматривается на обсуждении представления, поданного в **профсоюзный комитет** о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя (за исключением случаев, когда работник уклоняется от участия или не участвовал по неуважительным причинам).

**3.5.**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, инфицированными коронавирусной инфекцией или размещёнными на карантин, а также, являющимися родителями детей, не достигших 14 лет (заменяющими их лицами, опекунами, попечителями) – запрещается.

**3.6.**Просьба работника о временном переводе на другую работу должна быть удовлетворена работодателем, если эта просьба возникла по уважительным причинам и такая работа имеется в учреждении.

Срок временного перевода на другую работу по инициативе работника устанавливается по соглашению между работником и работодателем. При этом заработная плата выплачивается в зависимости от фактически выполняемой работы или в размере, не менее предыдущей средней заработной платы.

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

 а) беременностьи наличие детей до двух лет;

 б) если один из членов семьи нуждается в уходе из-за болезни или инвалидности;

 в)при совмещении работы с получением образования;

 г) по семейным обстоятельствам работника.

**3.6.**Допускается временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя без его согласия в связи с производственной необходимостью или простоем работника.

Простоем работника считается временное прекращение работы по производственным, организационно-техническим или другим объективным причинам без вины работника (осуществление реконструкционных работ в здании учреждения согласно инвестиционной программе, а также, во время проведения профилактических работ против внутренних инфекций в больницах и по другим причинам).

Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя считается оперативная и неотложная работа, подлежащая выполнению в следующих случаях:

а) предотвращение некоторых видов эпидемии, аварий, несчастных случаев, природных катастроф и ликвидация их последствий;

б) временное отсутствие другого работника на работе (в период учёбы, трудового отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности).

Временное прекращение работы по производственным, организационно-техническим или другим объективным причинам считается простоем.

Срок временного перевода на другую работу устанавливается временем устранения факторов, вызвавших производственную необходимость или всем временем простоя. Во всех случаях граница срока временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя не должна превышать 60 дней в течение года.

Работнику выплачивается заработная плата в зависимости от работ, выполненных в период временного перевода на другую работу по инициативе работодателя, но не менее предыдущей средней заработной платы.

При отсутствии возможности временного перевода работника на другую работу по производственной необходимости или в связи с простоем, работнику выплачивается заработная плата в размере не менее предыдущей средней заработной платы.

**3.7. Работодатель** обязуется предоставить информацию о вероятном массовом увольнении работников в профсоюзный комитет не менее, чем за два месяца, осуществить консультационную работу, направленную на смягчение последствий увольнения, а также предоставить данные об увольнении в местный орган труда с указанием профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы каждого работника не менее, чем за два месяца.

Массовым увольнением считается одновременное увольнение не менее, чем \_\_\_ процентов работников из списка работников учреждения.

(Согласно статье 18 Закона Республики Узбекистан “О занятости населения” №ЗРУ-642 от 20 октября 2020 года, массовым увольнением является увольнение 10 и более процентов работников от среднего количества работников из списка организаций с общим количеством 100 и более работников).

**3.8. Работодатель** обязуется организовать работу по переподготовке и переобучению сокращаемых работников.

**3.9.**При сокращении количества работников предусматриваются следующие меры, направленные на смягчение последствий сокращения:

а) ограничение количества совместителей, временно работающих работников, запрет на работу по нескольким профессиям, предоставление коллективу работ, выполняемых по гражданско-правовым договорам;

б) по желанию работников, предоставление им краткосрочных отпусков без сохранения заработной платы;

в) расторжение трудового договора по желанию работника в период действия предупреждения о сокращении с выплатой денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения, по согласованию сторон;

г) предоставление работнику, получившему предупреждение о расторжении трудового договора в связи с сокращением количества работников, право невыхода на работу с сохранением заработной платы один раз в неделю для поиска другой работы в удобное для него время;

**д)** заключение договора с местным органом труда для изменения квалификации и обучения другой профессии увольняемых работников, осуществление работ по переобучению (специализации) и переподготовке.

**3.10.** Если работники не имеют преимущественное право при оставлении на работе в соответствии с частями 1 и 2 статьи 103 ТК, учитываются следующие обстоятельства, предоставляющие преимущество при оставлении их на работе:

* инвалидность;
* приближение к пенсионному возрасту (53 года для женщин, 58 лет – для мужчин);
* наличие детей, не достигших 14 лет, на иждивении работающих матерей-одиночек;
* молодые специалисты, впервые поступившие на работу в течение трёх лет после окончания учёбы.

**3.11. Профсоюзный комитет** вправе участвовать в решении вопросов Учреждения по обеспечению занятости, защите работников, освобождаемых от работы, а также других вопросов по защите социально-экономических прав и интересов работников (Статья 27 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**3.12. Работодатель** не привлекает работников **Учреждения** к принудительному труду, в том числе, благоустройству территории, а также к различным сельскохозяйственным работам.

**3.13. Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников **Учреждения** к принудительному труду, в том числе, благоустройству территории, а также к различным сельскохозяйственным работам.

1. **РАБОЧЕЕ И НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**4.1.**В учреждении принимаются следующие сроки рабочей недели:

а) 36 часов для медицинских работников;

б) 40 часов для работников, работающих в нормальных условиях труда (Работодатель, бухгалтерия, административные и технические работники);

в) 36 часов для работников в возрасте с 16 до 18 лет;

г) 36 часов для работников с инвалидностью I и II группы;

д) 35 часов для женщин, имеющих детей, не достигших 3 лет;

е) не более 36 часов для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, на основе методики оценивания условий труда, утверждённой Министерством здравоохранения Республики Узбекистан (далее – Минздрав) совместно с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (за исключением медицинских работников, работающих на основе совместительства);

**4.2.**Граница срока рабочего времени для работников с особым характером работы и работников, занятых на особо тяжёлых работах и работах с особо вредными условиями труда, устанавливается на основании постановления КМ Р.Уз. № 133 от 11.03.1997 года.

**4.3.**В случаях, предусмотренных статьёй 229 ТК, а также при наличии одного из следующих оснований, по просьбе работника следует установить для него неполное рабочее время:

а) беременным женщинам;

б) женщинам, имеющим ребёнка, не достигшего 14 лет;

в) женщинам, имеющим ребёнка-инвалида, не достигшего 16 лет;

г) занятым уходом за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

д) совмещающим работу с получением образования;

е) работникам, находящимся на профилактическом лечении;

ё) по семейным условиям работника.

**4.4.**Срок работы в условиях неполного рабочего времени устанавливается по соглашению работника с работодателем. Труд в режиме неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени.

**4.5.**Во всех составных подразделениях медицинского учреждения срок рабочего времени в виде дежурства устанавливается в размере 12 часов в сутки, при этом вводится суммированный учёт рабочего времени (статья 123 ТК). При этом соблюдается квартальный баланс рабочего времени.

Суммированный учёт рабочего времени вводится по отношению к ограничениям, установленным по привлечению отдельной категории работников в нерабочее время, с соблюдением части 5 статьи 220 и статей 228,245 ТК.

**4.6.**Работникам, занятым в режиме суммированного учёта рабочего времени при применении повременной формы оплаты труда, гарантируется выравнивание размера ежемесячной заработной платы (с условием его соответствия по итогам учитываемого периода). При этом, за работу больше нормального количества рабочих часов в учитываемый период, выплачивается заработная плата по расценкам за сверхурочную работу, или, по желанию работника, ему предоставляется выходной день.

**4.7.**Привлечение к сверхурочным работам осуществляется только с согласия работника.

**4.8.**Привлечение работников к работе в вечернее и ночное время, а также в праздничные и выходные дни, может осуществляться только в особых случаях, а также, с учётом ограничений, установленных законодательством, согласно письменному распоряжению работодателя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (статьи 130 и 132 ТК).

**4.9.** Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни может осуществляться только в особых случаях, а также с учётом ограничений, установленных законодательством, согласно письменному распоряжению работодателя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается на следующих основаниях:

а) при возникновении необходимости предотвращения природных и техногенных аварий, несчастных случаев, природных катастроф и других чрезвычайных происшествий, и устранения их последствий;

б) при возникновении необходимости, связанной с организацией труда.

**4.10.**Основной годовой отпуск (кроме работников, для которых установлен продлённый отпуск согласно законодательству) устанавливается в размере 15 рабочих дней для всех работников.

**4.11.**Дополнительный трудовой отпуск предоставляется в следующих случаях:

а) на основании “Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования”, утверждённого постановлением КМ Р.Уз. №263 от 15.09.2014 года;

б) для работ с особыми условиями труда, а также с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда, согласно постановлению КМ Р.Уз. №133 от 11.03.1997 года (приложение 1).

**4.12. Р**аботодатель удовлетворяет просьбу о предоставлении отпуска работнику с сохранением заработной платы в следующих случаях:

а) при смерти близкого родственника – 3 дня;

б) при проведении свадебной церемонии работника или его детей – 2 дня;

в) при серебряной и золотой свадьбе работника – 2 дня;

 г) при переезде в новый дом – 2 дня;

д) когда ребёнок работника идёт в первый класс – 2 дня.

Близкими родственниками являются супруг, его родители, братья, сёстры, и дети.

**4.13.**В трудовой стаж, дающий право на получение годового оплачиваемого трудового отпуска, дополнительно включается также отпуск без сохранения заработной платы на срок от двух до трёх недель.

**4.14.**Наряду с категориями работников, указанных в статье 144 ТК, следующим работникам предоставляется трудовой отпуск по их желанию, в летнее или в другое удобное для них время:

а) работникам, состоящим на учёте по социально значимым заболеваниям на основании постановления КМ Р.Уз. №153 от 20.03.1997 года;

б) работникам, ухаживающим за больными членами семьи;

в) представителям молодых семей, взявших ипотечный кредит в коммерческих банках согласно указу Президента Республики Узбекистан №УП-3878 от 18.05.2007 года;

г) работающим пенсионерам.

**4.15.**Оплата отпуска осуществляется не позже последнего рабочего дня до начала отпуска.

**4.16.**По заявлению работника, ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Его срок устанавливается по соглашению между работником и работодателем, но он не должен превышать три месяца в течение 12-месячного периода.

**4.17.**Помимо работников, указанных в статье 150 ТК (участники войны 1941-1945 годов и приравненные к ним лица, инвалиды I и II групп, женщины, воспитывающие двух и более детей, не достигших двенадцати лет), следующим работникам, по их желанию, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в установленном порядке до 14 календарных дней:

а) лицам, ухаживающим за больными членами семьи;

б) членам молодых семей до 30 лет;

в) работающим пенсионерам.

**4.18.**Предоставление работникам перерыва для отдыха и обеда, не входящего в рабочее время, в течение рабочего дня (смены). Время перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам смен или по соглашению между работником и работодателем (статья 127 ТК).

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.19.**При установлении Указом Президента Республики Узбекистан, дополнительных дней отдыха в целях создания условий для полноценного отдыха граждан в период празднования официальных дат, благоразумного использования выходных и праздничных дней:

Дополнительные выходные дни возмещаются за счёт сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска;

При начислении размера средней месячной заработной платы, сохраняемой в период ежегодного трудового отпуска, учитывается действующая продолжительность трудового отпуска, к ней прибавляются дополнительные выходные дни, установленные Указом;

Продолжительность ежегодного трудового отпуска не должна быть меньше пятнадцати рабочих дней с учётом сокращения.

**4.20.**Работникам профессий и должностей, приведённых в приложениях 4-8 постановления КМ Р.Уз. №133 от 11 марта 1997 года, а также “Перечне учреждений и их подразделений, а также должностей, работа в которых даёт право работникам на доплаты к тарифным ставкам в связи с опасными для здоровья и особо тяжёлыми условиями труда”, приведённом в приложении №2 к Положению о порядке и условиях оплаты труда медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Узбекистан, утверждённым постановлением КМ Р.Уз. №276 от 21 декабря 2005 года, установлен срок основного трудового отпуска в размере 15 дней, а дополнительного срока отпуска – не менее 12 дней, с прибавлением дополнительных дней, установленных заключением аттестации рабочих мест.

**4.21.**Работникам учреждения к 15-дневному основному трудовому отпуску установлены дополнительные сроки годового отпуска:

- работникам медицины и фармацевтики–не менее 9 дней;

- специалистам (бухгалтерам, экономистам, заведующим по хозяйственным делам, инженерам, юристконсультам, работникам отдела кадров и др.) – не менее 9 дней;

- работникам рабочих профессий (водитель, электромонтёр, плотник, слесарь-сантехник, сторож, садовник, уборщица, дворник и др.) – не менее 3 дней.

**4.22.**Отдельным категориям работников лечебно-профилактических учреждений устанавливаются следующий годовой дополнительный отпуск:

А) логопедам, сурдопедагогам и учителям, педагогам (воспитателям-методистам), музыкальным руководителям (в учреждениях (отделениях) туберкулёзных заболеваний, инфекционных заболеваниях, в учреждениях для детей с дефектом слуха и речи, с повреждённой центральной нервной системой и умственно отсталых детей), а также заведующим по педагогической (учебной) работе таких учреждений для детей школьного возраста – не менее 33 дня, заведующим по педагогической (учебной) работе таких учреждений для детей дошкольного возраста, а также методистов организационно-методических отделов областных и республиканских больниц – не менее 21 дня.

**4.23.**Отдельным категориям работников предоставляется продлённый годовой основной отпуск:

- лицам, не достигшим восемнадцати лет;

- работающим инвалидам I и II группы – не менее 30 календарных дней с прибавлением дополнительных дней, установленных заключением по аттестации рабочих мест.

**4.24.**При расторжении трудового договора, по желанию работника, трудовые отношения с ним могут быть расторгнуты после предоставления ему годового и дополнительного отпуска. В этом случае день расторжения трудового договора считается днём окончания отпуска.

При расторжения трудового договора по вине работника использование годового основного и дополнительного трудового отпуска не допускается.

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

**5.1.**Обеспечивается соблюдение требований главы 9 ТК, выплата заработной платы работникам в размере не менее первой разрядной ставки единой тарифной сетки оплаты труда.

Оплата труда каждого работника устанавливается на основе штатного расписания, начисляется и гарантируется согласно положению учреждения, разработанного по соглашению с профсоюзным комитетом на основании Положения “О порядке и условиях оплаты труда работников медицины и фармацевтики государственных учреждений Республики Узбекистан”, утверждённого постановлением КМ Р.Уз. №276 “О совершенствовании оплаты труда медицинских работников” от 21.12.2005 года (приложение 2).

Оплата труда немедицинских работников, трудящихся в учреждении, осуществляется в соответствии с “Разрядами оплаты труда отдельных категорий работников сквозных должностей служащих, занятых в организациях, содержащихся за счёт Государственного бюджета Республики Узбекситан”, утверждёнными приложением 3 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан №743 от 6 сентября 2019 года.

Надбавки и тарифные коэффициенты, выплачиваемые медицинским работникам санитарно-эпидемиологической службы в период борьбы с распространением коронавирусной инфекции, осуществляются в соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан №ПП-4695 “О мерах по дальнейшему стимулированию работников санитарно-эпидемиологической службы в период коронавирусной пандемии” от 24 апреля 2020 года, а также согласно указу Президента Республики Узбекистан №УП-6035 “О мерах по смягчению коронавирусной пандемии, кардинальному совершенствованию системы санитарно-эпидемиологического благополучия и охраны здоровья населения” от 25 июля 2020 года.

В целях снижения высокой рабочей нагрузки на медицинских работников в период борьбы с коронавирусной инфекцией на территории Республики Узбекистан, обеспечения эффективного и благоразумного использования средств, на основании постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан №461 от 04 августа 2020 года и №583 от 24 сентября 2020 года, будут выплачиваться специальные поощрительные выплаты.

**5.2.**Работодатель, независимо от своего финансового состояния, выплачивает работнику заработную плату, в соответствии с установленными условиями оплаты труда, в сроки, указанные в статье 161 ТК, два раза в месяц. Аванс выплачивается \_\_ числа текущего месяца, заработная плата - \_\_ числа следующего месяца.

Если день выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Каждый сотрудник уведомляется в письменном виде о составных частях выплачиваемой ему заработной платы, денежных удержаниях и их основаниях, а также об общей выплаченной сумме.

**5.3.**На основании письменного заявления работника часть заработной платы может быть переведена на пластиковую карточку. Размер перевода не должен превышать 50 процентов от выплачиваемой суммы.

**5.4.**Новые нормы и сдельные расценки труда обязательно согласовываются с профсоюзным комитетом.

**5.5.**При задержке заработной платы:

* По вине обслуживающего банка, на основании договора, заключённого согласно постановлению КМ Р.Уз. №264 от 22 июня 2001 года, Работодатель подаёт руководству банка требование о взыскании штрафа и взыскивает штраф за каждый день;
* Если задержка выплаты заработной платы произошла ввиду просроченной дебиторской задолженности, работодатель берёт на себя взыскание дебиторской задолженности вместе со штрафами и пенями и направление взысканных средств на регулирование оплаты труда;
* Если задержка выплаты заработной платы произошла ввиду отсутствия средств на депозитном счету – Работодатель обеспечивает выплату заработной платы, получив кредит в коммерческом банке (постановление КМ Р.Уз. №88 от 19 марта 2002 года).

**5.6.** Надбавки, дополнительные выплаты и компенсации, введённые для работников, выплачиваются на основе ТК и имеющихся положений:

* Сверхурочная работа и работа, выполняемая в выходные дни, оплачивается не менее, чем в двойном размере, или, с согласия работника, заменяется на один дополнительный выходной день;
* Работа в ночное время с **22.00 до 06.00** оплачивается в полуторакратном размере;
* Рабочее время с 18.00 до 22.00 во время дежурства работников учреждений здравоохранения, организуемых по сменам или по очерёдности, считается “вечерним временем” и каждый час работы в это время оплачивается не менее, чем в 1,25 кратном размере;
* Работа на основе рабочего графика в общенародные праздники, установленные в Республике (1 января, 8 марта, 21 марта, 9 мая, 1 сентября, 1 октября, 8 декабря, первые дни Руза хайита и Курбан хайита) или на основании распоряжения работодателя, оплачивается всем работникам учреждений, привлечённым к работе в эти дни, в двухкратном размере;
* Размер оплаты труда работников за расширение сферы обслуживание и увеличение объёма выполняемых работ устанавливается по соглашению между работодателем и работником (статья 160 ТК);
* Размер оплаты труда за работу на нескольких профессиях (должностях) и по совместительству устанавливается на основе “Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей”, утверждённого постановлением КМ Р.Уз. №297 от 18 октября 2012 года;
* На основании статьи 171, а также “Инструкции о служебных командировках на территории Республики Узбекистан” (утверждённой постановлением Министерства финансов Республики Узбекистан, а также Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан №7/12 и 83 от 24 июля 2003 года и зарегистрированной Министерством Юстиции за №1268 29 августа 2003 года) компенсации, выплачиваемые за служебные командировки по Республике Узбекистан, включают в себя следующее:

а) расходы за проезд на основе нормативов (При отсутствии дорожных расходов, оплата за проезд в служебной командировке для работников бюджетных организации осуществляется в размере 0,08 процентов базовой расчётной величины за каждый километр);

б) расходы, связанные с проживанием в другом месте, помимо постоянного жилья, в том числе, с арендой жилья;

в) суточные расходы в размере \_\_\_ процентов базовой расчётной величины, установленной в Республике Узбекистан;

г) другие расходы работника, выполненные по разрешению Работодателя или с его согласия.

* Компенсации, выплачиваемые за служебные командировки за пределами Республики Узбекистан, осуществляются согласно “Положению о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан” (утверждённого приказом Министерства финансов Республики Узбекистан №92 от 19 октября 2015 года и зарегистрированного Министерством юстиции за №2730 19 ноября 2015 года);
* На основании требований “Положения об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта”, зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан за №3130 23 января 2019 года, в учреждении устанавливается надбавка и дополнительная плата водителям в размере \_\_\_ процентов от их базовой тарифной ставки;
* Компенсация за пользование принадлежащим работнику транспортным средством с согласия Работодателя, выплачивается на основании норм “Порядка выплаты компенсации за пользование личными автомобилями работников в служебных целях (кроме служебной командировки)”, утверждённого Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №154 от 2 апреля 1999 года;
* При пользовании имущества, принадлежащего работнику (оборудование, сырьё и т.д.), с согласия **работодателя** и в его интересах (кроме автотранспортных средств), расходы возмещаются в рамках их амортизации, подсчитанной на основании норм, приведённых в статье 306 Налогового кодекса Республики Узбекистан;
* При переводе работника на работу в другое место по предложению работодателя, ему выплачиваются следующие дополнительные расходы:

а) расходы, связанные с переездом и перевозкой имущества;

б) расходы, связанные с обжитием на новом месте;

в) другие расходы по соглашению работника с работодателем:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

* Согласно “Положению о порядке выплаты надбавок, связанных с разъездным и подвижным характером работ”, утверждённому постановлением Кабинета Министров №743 от 6 сентября 2019 года, надбавки за работу подвижного характера в целях возмещения дополнительных расходов, связанных с переездом от адреса Учреждения (или места сбора) до рабочего места на объекте, во время выполнения сотрудником работ на объекте, расположенном на значительном расстоянии от учреждения, и во внерабочее время;
* Надбавки к месячной тарифной ставке (должностному окладу) работника в зависимости от его рабочего стажа за многолетний труд в учреждении (отрасли).

**5.7.**По указанию работодателя, работник освобождается от своей основной работы в целях выполнения обязанностей в интересах Работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, в том числе, обучение на специализации, пребывание в служебной командировке, прохождение медицинского осмотра, дежурство, проведение занятий и участие в других мероприятиях).

Если вышеуказанные мероприятия проводятся в рабочее время, за работником сохраняется средняя заработная плата. Если настоящие мероприятия проводятся в нерабочее время, работнику предоставляется дополнительное время отдыха пропорционально затраченному времени.

Если при выполнении работником обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива, повысится размер тарифных ставок и должностных окладов по учреждению, заработная плата работнику начисляется повторно по новому тарифу за все рабочие дни данного периода.

**5.8.**Исходя из финансовых возможностей, в целях дальнейшего улучшения отношения работников к работе, из фонда развития выдаются следующие дополнительные выплаты (приложение 3):

- премия размером до двухмесячного оклада в год;

- материальная помощь до месячного оклада в год;

- материальная помощь работникам в чрезвычайных случаях, по их обращению или по инициативе профсоюзного комитета в связи со смертью близких родственников, получением тяжёлых травм, болезнью, результатами природных катастроф и тому подобных случаях, в размере до 70 процентов минимальной оплаты труда (пункт 14 Положения “О материальном развитии медицинских учреждений и фонде развития”, утверждённого постановлением № 06-2/436, 5083,107 Министерства финансов, Министерства труда и социальной защиты населения, Минздрава от 31 декабря 2005 года, зарегистрированного Министерством юстиции за №1537 от 14 января 2006 года, пункт 4.10 отраслевого соглашения).

**5.9.**Оплата труда студентов высших учебных заведений и учащихся средних специальных профессиональных образовательных учреждений, проходящих практику в учреждении, осуществляется на основании “Положения о порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях и учреждениях”, утверждённого Постановлением КМ Р.Уз. №40 от 11 февраля 2009 года.

**5.10.**Работникам, участвовавшим в смотрах-конкурсах, культурно-просветительских и спортивных, туристических и других мероприятиях, проводимых на основании совместных постановлений Министерства и Республиканского совета, а также в сотрудничестве работодателя и профсоюзного комитета, сохраняется средняя заработная плата на рабочем месте в период участия в мероприятиях.

**5.11.**Согласно Конвенции №100 “О равном вознаграждении трудящихся мужчин и женщин за труд равной значимости” Международной организации труда, мужчины и женщины поощряются в равном количестве за работу в различных условиях, с различной квалификацией и навыками, различного вида, с разной ответственностью, но с одинаковой стоимостью.

1. **ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

**6.1.**Стороны берут на себя обеспечение и контроль выполнения работниками трудовых обязанностей согласно трудовым договорам, положениям о составных подразделениях, должностным инструкциям, уставу учреждения, этическим правилам и правилам внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с документами, устанавливающими внутреннюю дисциплину, является обязанностью работодателя. К работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, не могут быть применены меры дисциплинарного наказания с доводом нарушения настоящих правил.

**6.2. Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя:**

а) представление работников к отраслевым и государственным наградам и званиям за успехи в работе;

б) поощрение работников за трудовые достижения и на юбилейные даты (по исполнению 50,55,60,65,75,80 лет):

- денежными премиями;

- объявлением благодарности;

- ценными подарками;

- отправлением в путешествие;

- предоставлением путёвок в санатории и дома отдыха, расположенные на территории Республики Узбекистан и за рубежом (за счёт фонда материального поощрения и развития медицинских учреждений).

**6.3.** **Профсоюзный комитет** оказывает помощь в соблюдении работниками правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей.

**6.4.** Работники обязаны быть в медицинской одежде соответствующего вида, соблюдать правила внутреннего турдового распорядка, установленный трудовой режим, трудовую дисциплину.

1. **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**7.1. Работодатель,** с учётом конкретных обстоятельств во время причинения ему ущерба со стороны работника, вправе частично или полностью отказаться от взыскания ущерба у виновного работника. При этом причинённый ущерб возмещается за счёт прибыли учреждения.

**7.2.**Работники, непосредственно работающие с денежными или товарными ценностями, несут полную материальную ответственность, если не будет обеспечено хранение вверенных им ценностей на основании специального письменного договора. Категории работников, с которыми нужно заключать договор о полной материальной ответственности, приведены в перечне (приложение 4).

(Согласно “Правилам ведения систематизированного учёта законодательства в органах государственного управления и органах государственной власти на местах”, зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан за №2326 14 февраля 2012 года, с работником юридической службы такого органа (юрисконсультом) следует заключить договор о полной материальной ответственности).

**7.3.**Перечень подразделений, где работа выполняется работниками, обращающимися непосредственно с денежными или товарными ценностями, совместно и вводится материальная ответственность коллектива (бригады) – приведён в **приложении** 5.

**VIII. ОХРАНА ТРУДА**

**Обязанности работодателя. Работодатель:**

**8.1.**На основании статьи 16 Закона Республики Узбекистан об охране труда, в целях реализации задач, установленных статьёй 14 и 18 настоящего закона, обязуется рассчитать следующие средства за счёт бюджетных средств, выделяемых из Государственного бюджета Республики Узбекистан и собственных средств работодателя с распределением по отделам охраны труда и участкам (на срок действия коллективного договора, ежегодно), выделить их с заложением в смету учреждения и разработать соответствующие приложения:

- соглашение по охране труда заключается на каждый календарный год согласно “Рекомендациям по планированию мероприятий по охране труда в учреждениях здравоохранения”, утверждённым постановлением Республиканского Совета №14-3 от 17 января 2020 года, **приложение №6;**

- перечень профессий и должностей, подлежащих выдаче специальной одежды, обуви и других средств личной защиты в сроки не менее установленных “Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других индивидуальных защитных средств работникам здравоохранения и медицинского производства”, зарегистрированными Министерством юстиции за №1998 25 августа 2009 года, **приложение №7;**

- перечень профессий и должностей, бесплатно получающих молочную продукцию (другие приравненные к ней продукты питания) по нормам, установленным для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, **приложение №8;**

- согласно пункту 6.6. отраслевого соглашения, перечень получателей бесплатных гигиенических средств (моющих средств или не менее 400 граммов мыла), **приложение №9**.

Размер всех запланированных и согласованных для выделения средств повышается пропорционально повышению цен в течение срока действия коллективного договора.

Контроль за расходованием выделенных средств возлагается:

* + Работодателем на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (или бухгалтера);
	+ Профсоюзным комитетом на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (или одного из членов комитета).

**8.2.**Обеспечивает непрерывную работу и соответствующее содержание санитарно-бытовых зданий (помещений).

**8.3.**Выделяет помещение для специалиста по охране труда и, согласно требованиям ст.177 ТК, не требует выполнение работ, не входящих в его служебные обязанности.

**8.4.**Обучает работников охране труда и организует проверку их знаний согласно требованиям Положения об организации обучения и проверке знаний по охране труда в учреждениях в ведении Минздрава (приказ Минздрава №304 от 25 августа 2014 года).

**8.5.**При повышении минимального размера оплаты труда, установленного в республике, сумма возмещения утерянной заработной платы и другие выплаты, связанные с вредом здоровью или потерей кормильца, увеличиваются пропорционально повышенной сумме минимального размера оплаты труда.

**8.6.**На основании правил возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, утверждённых постановлением КМ Р.Уз. №60 от 11 февраля 2005 года и ст.33 Закона об охране труда, выплачивается единовременное пособие:

- в целях компенсации вреда здоровью работника, выплачивает единовременное пособие в размере не менее годовой заработной платы работника, ежемесячный платёж в процентном соответствии со степенью потери потерпевшим профессиональной трудоспособности в отношении средней месячной заработной платы до трудового увечья потерпевшего, компенсирует дополнительные расходы, возникшие в связи с вредом здоровью работника (если он признан нуждающимся в лечении, протезировании, других видах медицинской и социальной помощи, расходы, связанные с данными мероприятиями, а также расходы на переподготовку потерпевшего, трудоустройство в соответствии с медицинским заключением и другие расходы).

-в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работодатель берёт на себя ежемесячные выплаты лицам, имеющим право на компенсацию вреда, в установленном законодательством порядке для возмещения вреда, причинённого в связи со смертью кормильца, а также, выплачивает единовременное пособие в размере не менее шести размеров средней годовой заработной платы умершего работника и оплачивает расходы на его погребение.

**8.7. Работодатель,** согласно “Положению об организации на предприятиях, в организациях и учреждениях фонда охраны труда и порядка использования его средств”, утверждённому постановлением КМ Р.Уз. №245 от 12 ноября 2008 года, создаёт фонд охраны труда, и тратит его на улучшение условий труда работников и работу по охране труда, финансирование санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.8. Контролирует разработку перечня работников, которые должны пройти предварительный и регулярный медицинский осмотр при выполнении работ с неблагоприятными условиями труда по форме приложения №4 в порядке, установленном приказом Минздрава №200 от 10 июля 2012 года на основании ст.214 ТК, а также, отсутствие издержек работников при прохождении медицинского осмотра (приложение 10).

**8.8.**Не менее одного раза в пять лет проводит аттестацию трудовых условий и рисков травмоопасности рабочих мест на основании положения о порядке проведения аттестации трудовых условий и рисков травмоопасности оборудования рабочих мест (постановление КМ Р.Уз. №263 от 15 сентября 2014 года).

**8.9.**Обеспечивает охрану труда на основании положений, утверждённых в учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом на основании “Положения об организации работ по охране труда и пожарной безопасности в учреждениях в ведении Министерства здравоохранения Республики Узбекистан” (постановление Минздрава №304 от 25 августа 2014 года), утверждённого Минздравом по согласованию с Республиканским советом Отраслевого профсоюза.

**8.10.** Осуществляет страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями “Правил обязательного страхования гражданской ответственности работодателя”, утверждённых постановлением КМ Р.Уз. №177 от 24 июня 2009 года.

**8.11.**Закупает для помещений технической безопасности средства оргтехники, технические средства, учебные и наглядные пособия, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие средства, необходимые для уголков охраны труда и обучения охране труда, и обеспечивает их постоянное хранение.

**8.12.**Возлагает осуществление контроля за неукоснительным и чётким соблюдением стандартов безопасности труда на службу охраны труда или одного из руководителей предприятия.

**8.13.**Анализирует прошлогодние факты производственных травм и профессиональных заболеваний до первого февраля каждого года, обеспечивает выполнение плана улучшения охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

**8.14.**Выполняет все мероприятия, связанные с подготовкой учреждения к зимнему сезону, до 1 октября.

**Обязанности профсоюза.**

**8.15.** Утверждает состав комиссии по охране труда, проводит обучение активистов (с указанием срока и программы обучения).

**8.16.**Контролирует возложение осуществления контроля за неукоснительным и чётким соблюдением стандартов безопасности труда на служюу охраны труда учреждения или одного из руководителей.

**8.17.** Собирает предложения по коллективному договору для отдела охраны труда по проектам соглашения по охране труда, и организует их обсуждение на собраниях трудового коллектива.

**8.18.**Контролирует разработку перечня работников, которые должны пройти предварительный и регулярный медицинский осмотр при выполнении работ с неблагоприятными условиями труда по форме приложения №4 в порядке, установленном приказом Минздрава №200 от 10 июля 2012 года на основании ст.214 ТК, а также, отсутствие издержек работников при прохождении медицинского осмотра.

**8.19.**Устанавливает постоянный контроль за соблюдением техническими и медицинскими работниками требований правил и инструкций по охране труда с помощью представителей по охране труда и комиссии.

**8.20.** Контролирует целостность, пригодность и обязательное использование работниками бесплатно выдаваемой специальной одежды (медицинский халат, комбинезон, колпак, платок), обуви и других средств личной защиты.

**8.21.** Постоянно контролирует своевременное выполнение предложений представителя **по охране труда** и комиссии, выдвинутых по результатам проверки начальникам отделений, подразделений, а также контролирует применение наказаний в отношении ответственных лиц, не выполнивших предложения представителя и комиссии.

**8.22.**Контролирует обсуждение на заседании профсоюзного комитета состояния охраны труда и выполнения трудовым коллективом соглашения по охране труда.

**8.23.** Контролирует проведение аттестации безопасности условий труда и травмоопасности оборудования на рабочих местах не менее одного раза в пять лет, на основании положения “О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования” (постановление КМ Р.Уз. №263 от 15 сентября 2014 года).

**Взаимные обязательства работодателя и профсоюзного комитета.**

**8.24.**Проведение республиканского конкурса по лучшей организации общественного контроля по охране труда и безопасности среди представителей по охране труда предприятий, организаций, учреждений, общественных объединений, а также начальных профсоюзных комитетов и рекомендация победителей в вышестоящие профсоюзные организации осуществляется в порядке, установленном Положением “О республиканском конкурсе по организации общественного контроля по охране труда и безопасности”, утверждённым Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Республики Узбекистан.

**8.25.**Специалистам профсоюзной организации предоставляется беспрепятственный доступ в лечебно-профилактические учреждения для проверки соблюдения действующего законодательства и правил по осуществлению целей и обязанностей отраслевого профсоюза из Устава и ст.9 ТК, им бесплатно выдаются копии необходимых документов.

**8.26.**Представителю по охране труда создаются необходимые условия для выполнения работ по контролю общественности и еженедельно выделяется время не менее 2 часов в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

**8.27.**На основании требований ст.23 Закона Республики Узбекистан “Об охране труда”, контролируется организация работ по охране труда.

**8.28. Стороны**договорились о том, что, в соответствии с действующим законодательством, работодатель в отношении потерпевших и лиц, имеющих право получения компенсационных выплат:

- при временной потере работником трудоспособности в результате получения производственной травмы или профессионального заболевания, выплачивает среднюю заработную плату в размере 100 процентов (согласно изменениям, внесённым постановлением КМ Р.Уз. №188 от 31 мая 2002 года, в постановление КМ Р.Уз. №71 от 28 февраля 2002 года “О совершенствовании границ оплаты пособий по временной нетрудоспособности”);

- если в соответствии с заключением врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) или врачебно-консультационной комиссии (ВКК), потерпевший не способен выполнять прежнюю работу, работодатель с согласия потерпевшего, обязуется обучить его другой профессии;

- выплачивает потерпевшему прежнюю среднюю месячную заработную плату во время обучения и берёт на себя все расходы, связанные с обучением.

**8.29.**Представители по охране труда, проявившие самоотверженность в улучшении условий труда работников, поощряются морально и материально:

- награждаются лучшие представители по охране труда и лучшие члены комиссии по охране труда (подводится итог их работы с указанием конкретных видов морального и материального поощрения);

- обеспечивается избрание по одному представителю по охране труда в каждом отделе (на срок действия настоящего Договора).

**8.30.**По форме приложения №4 разрабатывается перечень работников, которые должны проходить предварительный и впоследствии регулярный медицинский осмотр, согласно установленному порядку, утверждённому приказом Минздрава №200 от 10 июля 2012 года, в соответствии со ст.214 ТК, ст.24 Закона Республики Узбекистан “Об охране труда”, ст.17 закона Республики Узбекистан “Об охране здоровья граждан”, ст.18 Закона Республики Узбекистан “Об обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия населения”. Обеспечивается отсутствие издержек работников при прохождении медицинского осмотра (приложение 10).

**8.31.**Работодатель в течение одного месяца после избрания представителей по охране труда, выбранных согласно положению “О представителе по охране труда”, зарегистрированному Министерством юстиции за №196 от 18 декабря 1995 года, организует их обучение с участием профсоюзного комитета.

**8.32.**Работодатель признаёт право Профсоюзного комитета (организации) на участие в любых государственных экспертизах, проводимых по соответствию либо несоответствию новых технологий и оборудования требованиям охраны труда, проведение независимой экспертизы в целях определения влияния условий труда на здоровье работника, привлечение к этой работе других специализированных организаций или соответствующих специалистов.

**8.33.** Представители общественности по охране труда профсоюза участвуют в проверке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в заседаниях врачебно-медицинской экспертной комиссии (ВТЭК) или приглашают для участия ответственных работников вышестоящих профсоюзных организаций.

Они получают информацию об условиях и охране труда, а также, о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, у руководителей организаций и других должностных лиц.

**8.34.**Согласно Положению, разработанному исходя из требований “Положения об организации работ по охране труда и пожарной безопасности в учреждениях в ведении Минздрава” (Приказ Минздрава №304 от 25 августа 2014 года), в учреждении и его организационных подразделениях обеспечивается осуществление административно-общественного контроля за состоянием трёхступенчатой охраны труда.

**IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

**9.1. Стороны** обязуются разработать меры по реализации Государственной программы по социальному направлению, принимаемой ежегодно по инициативе Президента Республики Узбекистан, и неукоснительно выполнять их.

**9.2. Стороны** обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренным следующими статьями ТК:

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

б) для участников работ по устранению последствий катастроф на атомных объектах и приравненных к ним лицам (ст.103);

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

**9.3. Работодатель** обязуется оплатить пособие по временной нетрудоспособности в следующих размерах:

а) участникам второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на иждивении трёх и более детей, не достигших 16 лет, работникам, участвовавшим в устранении последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переехавшим из радиоактивной загрязнённой зоны в результате аварии на Чернобыльской АЭС (если у них имеются заболевания кровеносных органов (острый лейкоз), щитовидной железы (аденомы, рак) и раковые опухоли), работникам-инвалидам пенсионного возраста, проходившим военную службу на ядерных полигонах и других радиационных ядерных объектах, а также, временно не трудоспособным работникам в результате трудового увечья или профессионального заболевания – в размере 100% заработной платы;

б) работникам, состоящим на учёте по социально значимым заболеваниям (туберкулёз, онкологические заболевания, вновь появившиеся злокачественные опухоли, болезни, приобретаемые половым путём, СПИД, проказа (лепра), психические заболевания), в зависимости от продолжительности периода уплаты ими взноса государственного социального страхования (общего рабочего стажа), пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в следующих размерах:

- работникам с общим рабочим стажем 8 лет и более – в размере 100 процентов заработной платы;

- работникам с общим рабочим стажем от 5 до 8 лет – в размере 80 процентов заработной платы;

- работникам с общим рабочим стажем до 5 лет – в размере 60 процентов заработной платы.

**- в других случаях** пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в следующих размерах:

- работникам с общим рабочим стажем 8 лет и более, а также круглым сиротам, не достигшим 21 года – в размере 80 процентов заработной платы;

- в остальных случаях – в размере 60 процентов заработной платы;

в) лицам, ухаживающим за родителями (заменяющими их лицами, опекунами, попечителями), помещёнными на карантин в связи с инфицированием коронавирусной инфекцией или с подозрением на заражение, а также, за детьми до 14 лет - в размере 100 процентов средней месячной заработной платы;

**9.4. Работодатель** обязуется прививать работников от заболеваний с риском эпидемии, за счёт учреждения, исходя из свойств выполняемой работы или не менее, чем один раз в год.

**9.5. Работодатель** обеспечивает работающим пенсионерам выплату пенсии согласно Указу Президента Республики Узбекистан №УП-5597 от 12 декабря 2018 года.

**9.6.** В случае смерти одного из родителей или близких родственников работника, **Профсоюз совместно с работодателем**, оказывают материальную помощь в \_\_\_ размерах минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.

**9.7.** В случае смерти работника по причинам, не связанным с выполнением трудовых обязанностей, **Работодатель**, исходя из финансовых возможностей его семьи, оказывает материальную помощь в \_\_\_ размерах минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.

**9.8.Работодатель**(кроме бюджетных организаций) при наличии собственных средств, обязуется оплатить за счёт собственных средств пенсии и пособия в день выплаты заработной платы взамен последующего возмещения выплаченных сумм за счёт средств из Пенсионного фонда (“Положение о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления организациями расходов на выплату пенсий, пособий и иных выплат”, зарегистрированное Министерством юстиции за №2836 3 ноября 2016 года).

**9.9.**Если работник хронически болеет в течение более одного месяца, **Работодатель** обязуется оказать ему материальную помощь не менее \_\_\_ размеров минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.

**9.10.** На основании пункта 6.2 б коллективного договора, частично возмещает стоимость путёвок, приобретённых за счёт бюджета социального страхования для \_\_\_ работников и членов их семей (в том числе, не менее \_\_\_\_ членов малообеспеченных семей).

**9.11. В** целях заботы о подрастающем поколении, стороны берут на себя следующие обязательства:

а) ежегоднее приобретение учебников и учебных принадлежностей, исходя из расчёта \_\_\_ процентов минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан на каждого ребёнка для детей из многодетных и малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах, накануне начала учебного года;

б) ежегодняя организация вручения новогодних подарков детям работников за счёт учреждения;

в) обеспечение отдыха детей работников в оздоровительных лагерях.

**9.12.**В целях настоящего **Договора**:

а) семьи, средний месячный доход которых на каждого члена семьи не превышает \_\_\_ размеров минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан, считаются малообеспеченными семьями.

 **9.13.** Работнику, уходящему в очередной трудовой отпуск, работодатель дополнительно оплачивает профилактическое лечение.

**9.14. Работодатель**берёт на себя оказание материальной помощи членам многодетных, малообеспеченных семей, бывшим работникам, являющимся ветеранами войны и труда, несовершеннолетним детям покойным работникам, трудившимся в Учреждении, в \_\_\_ размерах минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан, по совокупности в течение года.

**9.15**. **Работодатель:**

а) частично возмещает стоимость путёвок, приобретённых за счёт средств из бюджета социального страхования и профсоюзных членских взносов для \_\_\_ работников (в том числе, для \_\_ малообеспеченных работников);

б) организует за счёт предприятия отдых и оздоровление в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Республики Узбекистан, для \_\_\_ работников, в том числе, не менее, чем \_\_\_ инвалидов, одиноких пожилых людей, членов малообеспеченных семей;

в) организует дополнительное оздоровление за счёт предприятия ветеранов войны 1941-1945 годов и ветеранов труда, имеющих право прохождения бесплатного оздоровительного курса за счёт государственного бюджета в санаторно-оздоровительных учреждениях, расположенных на территории Республики Узбекистан, по их желанию, согласно Указу Президента Республики Узбекистан №4658 от 13 октября 2014 года.

г) организует бесплатный медицинский осмотр и лечение один раз в год для работающих пенсионеров, отработавших на предприятии не менее, чем \_\_\_ лет до выхода на пенсию;

д) берёт на себя создание условий для участия работающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также, ежегодное посещение пенсионеров, особенно одиноких, с дарением памятных подарков на дни рождения и праздники, оказание им помощи в решении жилищных, бытовых проблем, организацию экскурсий по святым местам и местам паломничества и осуществление других социально значимых мероприятий (Указ Президента Республики Узбекистан №УП-4906 “О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда “Нуроний” по социальной поддержке ветеранов Узбекистана” от 28 декабря 2016 года).

**9.16.** Профсоюз обеспечивает распределение путёвок для оздоровления и отдыха между работниками и членами их семей (родителей, супругов и детей), на основании заявления, предоставленного работником в профсобзный комитет, с соблюдением льгот, указанных в “Инструкции по пользованию льготными путёвками в санатории и дома отдыха”, утверждённой Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №9-24 от 26 января 2013 года, в выделенном на оздоровление размере средств, поступивших из уплаченных ими единых социальных платежей и профсоюзных членских взносов.

**9.17.**Активисты профсоюза награждаются за счёт средств Учреждения в связи с праздником “День профсоюзов” 11 ноября.

**9.18.**В целях обеспечения исполнения Указа Президента Республики Узбекистан №УП-5969 “О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия коронавирусной пандемии и глобального кризиса на отрасли экономики” от 19 марта 2020 года, **Работодатель** обязуется выполнить следующее:

**9.18.1.** В период действия карантинных мер **Работодатель** переводит работников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционный способ работы и удобный рабочий график;

Правом перехода на дистанционный способ работы и гибкий рабочий график в первую очередь пользуются беременные женщины, пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и хроническими заболеваниями.

Работнику, работающему дистанционно, с учётом распределения рабочего времени по собственному желанию, выплачивается заработная плата за выполненую им работу в однократном размере. При этом в отношении работника не применяются условия оплаты труда за работу в нерабочее время, в выходные и праздничные дни, а также в ночное время.

При переводе работника на дистанционную работу или гибкий рабочий график, за ним сохраняется трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, получение пособия по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

В изменениях, вносимых в трудовой договор, заключённый с работником ввиду перевода на дистанционную работу, наряду с условиями, предусмотренными статьёй 73 Трудового кодекса, указывается следующее:

Порядок взаимосвязи по электронному обмену документацией между **Работодателем** и работником;

Порядок пользования оборудованием и/или техническими средствами, необходимыми для выполнения работником трудовых обязанностей, при наличии соглашения сторон об использовании оборудования и/или технических средств, принадлежащих работнику;

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

Условия возмещения работником **Работодателю** ущерба, причинённого по вине работника при поломке оборудования и техники, выданной работнику **Работодателем**;

Порядок и условия возмещения расходов в случае пользования работников личным оборудованием и/или техническими средствами, а также средствами связи, в том числе, сетью Интернет, для выполнения своих трудовых обязанностей;

обязательства работника и **работодателя** по соблюдению необходимых условий труда и охраны труда;

при возникновении производственной необходимости, условия перевода работника на постоянное место работы.

**9.18.2.** Если работник во время пандемии заразился коронавирусной инфекцией, **Работодатель** по рекомендации **Профсоюза** оказывает ему материальную помощь в \_\_ размерах минимальной оплаты труда, установленной в Респпублике Узбекистан;

**9.18.3.** Учреждение оказывает единовременную материальную помощь на лечение членов семьи работников, заболевших в условиях пандемии;

**9.18.4.** **Работодатель**, исходя из материального положения **Учреждения**, материально поддерживает работников, заразившихся заболеванием во время пандемии, в связи с причинением вреда их здоровью, тяжёлым состоянием или невосстановленным здоровьем;

**9.18.5.** **Работодатель** обязан оказать материальную помощь работникам, заразившимся инфекционным вирусным заболеванием, возместить их расходы на лечение и лекарства (в том числе, если заболели дети работника);

**9.18.6.** Проводит бесплатный медицинский осмотр сотрудников, переболевших коронавирусом, каждые 3 месяца, за счёт **Учреждения**;

 **9.18.7.** Обеспечивает информацией, предупреждающей о случаях возможного заражения различными инфекционными заболеваниями, связанными с рабочей деятельностью работников, вывешивает стенды, публикует раздаточные материалы;

**9.18.8.** В целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции среди работников **Учреждения**, **Работодатель** осуществляет обеспечение работников на рабочих местах антисептиками и необходимыми санитарно-гигиеническими средствами, масками, сдачи тестовых анализов на заболевание, прививку вакцинами против инфекционных заболеваний, а также дезинфекцию рабочих мест, столовых, душевых, туалетов, общежитий, принадлежащих **Учреждению**, транспортных средств для перевозки работников за счёт **Учреждения**.

**9.19.**Семье работника, заболевшего и умершего в период пандемии, выделяется материальная помощь за счёт **Работодателя** или **Профсоюзного комитета**, исходя из финансовых возможностей.

**9.20.**При объявлении карантина Правительством или Специальной комиссией, работнику предоставляется частично оплачиваемый отпуск на срок, установленный по соглашению **Работодателя** с сотрудником. При этом отпуск оплачивается работнику в размере не менее \_\_\_ размеров минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.

**9.21.** При подсчёте рабочего стажа, предоставляющего работнику получение основного трудового отпуска в период коронавирусной пандемии, учитывается также период отпуска без сохранения заработной платы.

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

**10.1. Работодатель** предоставляет профсоюзному комитету для бесплатного пользования здания, помещения, сооружения и другие объекты, находящиеся на его балансе или арендуемые им, а также зоны отдыха, детские и подростковые лагеря и другие оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха и проведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

**10.2.**Победители каждой стадии соревнований, турниров и конкурсов, проводимых среди работников на основании совместных постановлений Министерства и Совета Республики, поощряются за счёт средств фонда материального поощрения и развития учреждения в размерах, указанных в Положении.

**10.3. В целях улучшения культурно-просветительской работы, стороны обязуются:**

а) создать кабинет “Духовности и просветительства”, оборудовать его на основе рекомендаций Совета Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканского центра пропаганды духовности, обеспечить его современной литературой, опубликованной в годы Независимости, плакатами, стендами и техническими средствами;

б) в целях выполнения государственных программ, организовывать для работников и молодых людей содержательные и интересные встречи на разные темы с привлечением выдающихся деятелей науки, литературы и искусства, литературоведов, передовиков производства;

в) развивать за счёт учреждения деятельность библиотек, информационно-ресурсных центров, домов и дворцов культуры в ведении учреждения, сохранять их, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, пополнять библиотеки и информационно-ресурсные центры новой литературой, проводить мероприятия по развитию духовно-просветительского мировоззрения и национальной идеи с привлечением общественных организаций и фондов;

г) оказывать всестороннюю помощь при дальнейшем развитии художественной самодеятельности среди сотрудников и членов их семей, в целях полезного времяпрепровождения, организовывать путешествия в древние города республики с историческими памятниками, посещения театров, концертов;

д) организовывать соревнования, конкурсы и мероприятия по профессиональному мастерству и художественной самодеятельности в дни празднования общенародных праздников;

е) в соответствии с трудовым законодательством, предоставлять работникам выходные дни (отгулы) за счёт неиспользованной части отпуска для путешествий и отдыха в удобное для них время;

ё) в целях подробного разъяснения работникам приоритетных направлений государственной политики, реализуемой в данное время, сущности широкомасштабных реформ, значимости принятых законодательных актов и государственных программ, ежемесячно совместно проводить “Часы духовности”;

ж) в целях развития здорового образа жизни и массового спорта, возложить на работника трудового коллектива дополнительную обязанность “Пропагандист спорта” и установить надбавку к его базовому должностному окладу в размере 20 процентов;

**10.4.** В целях пропаганды здорового образа жизни среди работников и членов их семей, стороны берут на себя следующие обязательства:

а) создание специально оборудованного помещения или спортивных площадок для занятия физической культурой и спортом, образование физкультурных команд и оживления их работы;

б) обеспечение работников спортивной одеждой и спортивным инвентарём;

в) исходя из технологических, производственных и рабочих условий, введение специальных перерывов, входящих в рабочее время, для выполнения работниками упражнений производственной гимнастики;

г) не менее одного раза в неделю, организация “Дня здоровья”, предусматривающего участие работников в физкультурных массовых спортивных мероприятиях (бег, плавание, футбол, волейбол, баскетбол, теннис и др.);

д) привлечение работников и членов их семей к массовому спорту, различным спортивным секциям, кружкам, организация между ними спартакиад и соревнований по видам спорта, с задействованием общественных организаций и фондов;

е) укрепление связей с “Управлением физической культуры, спорта и оздоровления” Федерации профсоюзов Узбекистана.

**XI. регулирование труда женщин. дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые женщинам и лицам, занятым выполнением семейных обязанностей**

**11.1.** Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы отсутствия дискриминации в сфере трудовых отношений, равенства прав и возможностей, равного вознаграждения за труд равной ценности.

**11.2.**Стороны неукоснительно соблюдают следующие Конвенции МОТ по обеспечению трудовых прав и социальных гарантий женщин:

Протокол конвенции МОТ №29 “О принудительном или обязательном труде 1930 года”;

Конвенция №100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности”;

Конвенция №103 “Об охране материнства”;

Конвенция №105 “О ликвидации принудительного труда”;

Конвенция №111 “О дискриминации в области труда и занятий”.

**11.3. Стороны** обязуются соблюдать гарантии и обеспечивать предоставление льгот, предусмотренных ТК.

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

б) для женщин, имеющих детей, не достигших двух лет (ст. 143, 227, 234, 236);

в) для женщин, имеющих детей, не достигших трёх лет (ст.78, 84, 150, 224, 228, 228I, 234, 237);

г) для женщин, имеющих двух и более детей, не достигших двенадцати лет или ребёнка-инвалида, не достигшего шестнадцати лет (ст. 150, 232);

д) для одного из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребёнка-инвалида, не достигшего шестнадцати лет (ст.230);

е) для женщин, имеющих ребёнка, не достигшего четырнадцати лет или ребёнка-инвалида, не достигшего шестнадцати лет) (ст. 68, 144, 228, 229);

ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (ст.235,238).

**11.4. Обязанности работодателя:**

а) обеспечение обучения профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, женщин, рабочее место которых попало под сокращение;

б) создание для женщин возможностей, чтобы воспользоваться правом повышения квалификации и получения дополнительного образования;

в) организация надомного труда для женщин, труд которых временно не используется в учреждении;

г) при запуске учреждения (единицы системы) после реконструкции, предоставление преференций при трудоустройстве женщинам, прошедшим переподготовку и ранее работавшим на данном предприятии;

д) в соответствии с медицинским заключением, выделение беременным женщинам рабочих мест с более лёгкими условиями труда, или исключающих неблагоприятное воздействие производственных факторов;

е) освобождение беременных женщин от работы для прохождения медицинского осмотра с сохранением средней заработной платы, если отсутствует возможность проведения этого осмотра в нерабочее время;

ж) установление рабочего дня, сокращённого на 1 час, женщинам, имеющим детей до трёх лет;

з) продление дней оплачиваемого отпуска по беременности и родам на \_\_\_\_\_ месяцев (календарных дней) по отношению к отпуску, установленному законодательством;

и) оказание женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 2 до 3 лет, ежемесячной материальной помощи в \_\_\_ размерах минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан;

й) установление сокращённого рабочего дня для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, до \_\_\_\_ часов, выделение в течение года материальной помощи в \_\_\_ размерах минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан;

к) организация предусмотренных нормативами помещений личной гигиены для женщин. Создание оздоровительных комплексов и помещений для отдыха.

**11.5.** Женщинам с детьми до двух лет предоставляется перерыв в течение 30 минут каждые 3 часа для кормления ребёнка, а женщинам с двумя и более детьми до двух лет, предоставляется перерыв в течение 1 часа каждые 3 часа. Перерывы на кормление ребёнка прибавляются к рабочему времени и выплачивается средняя зарплата. По желанию работника, время, выделяемое для перерывов на кормление ребёнка, может быть присоединено к перерывам для отдыха и кормления, или обобщено и прибавлено к началу или концу рабочего дня (смены) (на основании конвенции №103 и статьи 236 ТК).

**11.6.**Период, во время которого женщина находилась в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им двух лет, прибавляется к трудовому стажу и предоставляет право получения следующего оплачиваемого годового отпуска.

**11.7. Профсоюзный комитет** берёт на себя оказание помощи в улучшении условий труда женщин, помогает работодателю в выполнении социальной программы Учреждения по охране труда и здоровья женщин.

**11.8.** Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и обеспечить предоставление льгот, предусмотренных Законом Республики Узбекистан “О гарантиях равных прав и возможностей для мужчин и женщин”:

Возложение обязательств по обеспечению равных прав и возможностей для мужчин и женщин на уполномоченное лицо учреждения и его составных подразделений;

Устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

**XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ**

**12.1.**В целях дальнейшего повышения эффективности участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения и решения вопроса социальной защиты молодёжи, стороны согласовали следующее:

- соблюдение минимального возраста для приёма на работу, ведение целенаправленной работы по запрету тяжёлых форм детского труда согласно Конвенциям МОТ №138 “О минимальном возрасте для приёма на работу” и №182 “О срочных мерах по запрету и ликвидации тяжёлых форм детского труда”;

- активное участие в обеспечении исполнения программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодёжной политики;

- создание совета молодых специалистов, проведение конкурсов по профессиональному мастерству среди молодых работников и специалистов;

- установление традиций “Учитель-ученик” путём закрепления недавно принятых на работу молодых специалистов за квалифицированными специалистами;

- в целях повышения потенциала знаний молодёжи, оказание помощи в овладении современными знаниями, иностранными языками, компьютерной грамотностью посредством проведения занятий, формирование резерва кадров.

**12.2.**Согласно законодательству и в целях настоящего Договора:

а) работники до 30 лет считаются молодыми;

б) работники, имеющие высшее и среднее специальное образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в настоящее учреждение в течение 3 лет после окончания образовательного учреждения, считаются молодыми специалистами;

в) семья, каждый из супругов в которой не достиг 30 лет, либо семья, состоящая из одинокой матери или отца, воспитывающих ребёнка, в том числе, разведённые, вдовцы и вдовы считаются молодой семьёй.

**12.3. Стороны**обязуются соблюдать гарантии, предусмотренные ТК для молодёжи и обеспечивать предоставление льгот.

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

б) для работников, обучающихся без отрыва от производства (ст. 103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258);

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

**12.4. Обязанности работодателя:**

а) охрана труда лиц, не достигших восемнадцати лет, предоставление им дополнительных льгот по рабочему времени, отпуску и другим условиям труда, их оздоровление в санаториях и профилакториях Учреждения;

б) оплата части контракта студентам высших учебных заведений в целях подготовки кадров, необходимых для **учреждения**;

в) предоставление дополнительных льгот работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, и выполняющим учебный план, помимо установленных ТК;

г) предоставление беспроцентных ссуд молодым работникам, которые недавно обзавелись семьёй, для закупки товаров долгосрочного использования, производимых в нашей стране, строительства жилья, а также оплаты прохождения службы в резерве мобилизационного призыва;

д) привлечение высококвалифицированных работников, руководителей, специалистов к руководству производственной практикой учащихся и студентов, обеспечение закрепления опытного работника за молодыми людьми при их трудоустройстве;

е) поощрение опытных работников, взявших в ученики выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений.

**12.5.**Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, выполняющим учебный план, наряду со льготами, установленными ТК, гарантируется следующее:

а) установление оптимального времени начала и окончания рабочего дня для работников, совмещающих работу с учёбой;

б) сокращение недели на \_\_\_ процентов;

в) предоставление дополнительного трудового отпуска, состоящего из \_\_\_ рабочих дней в году;

г) предоставление неоплачиваемого отпуска не менее, чем 14 календарных дней в год.

**12.6. Обязанности профсоюзного комитета:**

а) использование имеющейся нормативно-правовой базы для дальнейшего совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников;

б) осуществление работы по привлечению молодых людей к профсоюзной деятельности, регулярное награждение проявивших активность в общественной работе;

в) оказание помощи в привлечении высококвалифицированных работников, руководителей, специалистов к руководству производственной практикой учащихся и студентов;

г) оказание выпускникам средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, закреплённых за учреждением при прохождении практики, единовременной материальной помощи с соблюдением установленных норм в размере 10 процентов от минимальной оплаты труда, за счёт профсоюзных средств;

д) оказание новым работникам, окончившим средние специальные, профессиональные образовательные учреждения с дипломом с отличием, единовременной материальной помощи с соблюдением установленных норм в размере 20 процентов от минимальной оплаты труда, за счёт профсоюзных средств;

е) достижение проведения инструктажа по охране труда среди учащихся средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, закреплённых для прохождения практики, и недавно трудоустроенных выпускников, обеспечения их специальной одеждой, обувью, индивидуальными средствами защиты, молочной продукцией и лечебно-профилактическим питанием;

ж) обеспечение заключения трудовых договоров с трудоустроенными выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, ознакомления их с коллективными договорами;

з) оказание помощи в трудоустройстве выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений в сады и виноградники, создаваемые во вспомогательных хозяйствах учреждения;

и) осуществление работы по обеспечению постоянностинедавно трудоустроенных молодых людей на рабочих местах;

к)На основании статьи 84 ТК, осуществление контроля общественности за отсутствием предварительных испытаний при приёме на работу выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трёх лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения;

л) На основании статьи 247I ТК, осуществление контроля общественности за уведомлением работодателем местного органа по труду при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трёх лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения до истечения трёхлетнего срока со дня заключения трудового договора;

м) учёт каждого молодого специалиста после его принятия на работу, контроль за его повышением квалификации в самом учреждении, а при необходимости – на учебных курсах;

н) установление контроля общественности за выполнением условий четырёхстороннего договора, заключаемого между **работодателем**, колледжем, выпускниками и хокимами.

**XIII. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**13.1. Стороны,** признающие принципы социального партнёрства, берут на себя принятие мер по предотвращению всех споров, возникших при выполнении коллективного договора. Споры решаются на основе взаимного доверия и уважения, на основании законодательства Республики Узбекистан.

**13.2.**Трудовые споры и противоречия в индивидуальном порядке рассматриваются комиссией трудовых споров, состоящей из 6 членов (по 3 от каждой стороны), создаваемой работодателем и профсоюзным комитетом на срок действия настоящего **Договора** на основе равенства (приложение 11).

**13.3.**Комиссия трудовых споров осуществляет свою деятельность согласно законодательству, Совету Федерации профсоюзов Узбекистана, Положения, утверждённого Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г., 20-66с, 15.01.2015 г., 01-СП), разработанного на основании рекомендаций, согласованных с Министерством труда и социальной защиты населения (приложение 12).

**13.4.**Организационно-техническое обеспечение комиссии по трудовым спорам осуществляется на основании Положения.

**13.5.** Трудовые споры коллектива решаются в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

**XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. сОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**14.1. Работодатель и профсоюзный комитет** в своих взаимоотношениях соблюдают принципы социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, а также Конституцию Республики Узбекистан, Закон о социальном партнёрстве, закон “О профсоюзах”, Трудовой кодекс и другие законодательные акты.

**14.2. Работодатель** соблюдает права профсоюза согласно действующему законодательству Республики Узбекистан, международных договоров, ратифицированных Республикой Узбекистан, а также конвенциям МОТ, оказывает всестороннюю поддержку их деятельности.

**14.3. Работодатель** признаёт профсоюз в качестве единого представительского органа работников учреждения.

**14.4. Стороны** считают целесообразным оплату профсоюзных членских взносов путём денежных переводов бухгалтерией предприятия на основании письменных заявлений членов профсоюза.

**14.5.**Согласно “Инструкции о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов”, зарегистрированной Министерством юстиции за №3243 15 марта 2012 года, если на счету учреждения недостаточно средств, членские взносы профсоюза включаются в ряд средств, списываемых пропорционально по исполнительным платёжным документам.

**14.6.**Создаётся возможность включения соответствующих представителей профсоюзной организации в состав коллегиальных органов и органов правления учреждения, принимающих решения по социально-экономическим интересам и трудовым отношениям, и участия их в собраниях.

**14.7.Работодатель обеспечивает**:

а) предварительное согласование с профсоюзным комитетом решений по социально-экономическим вопросам, не входящим в коллективный договор, до их принятия;

б) по требованию профсоюзного комитета, предоставление сведений по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием;

в) работодатель обязуется бесплатно обеспечивать профсоюзный комитет отдельным помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и подключения к Интернету, канцелярскими товарами, для осуществления его деятельности, установленной Уставом;

г) оказание помощи в организации подписки на журнал “Организация и управление здравоохранением”, газеты Федерации профсоюзов “Ишонч”, “Ишонч-Доверие”;

д) если членские взносы не будут переведены на протяжении срока более одного месяца, работодатель гарантирует принятие дисциплинарных мер в отношении виновных должностных лиц;

е)проведение профсоюзным комитетом бесед с новыми работниками.

**14.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

а) оказывать помощь в выполнении программ социального и экономического развития учреждения, поддерживать и развивать инициативу и творчество работников в этом направлении;

б) контроль за выполнением мероприятий по верности оплаты труда, выдачи дополнительных платежей по коллективному договору, а также улучшению условий техники безопасности и охраны труда;

в) контроль исполнения трудового законодательства, оказание поддержки при повышении юридической грамотности работников;

г) защита трудовых прав членов профсоюза;

д) истребование у работодателя принятия соответствующих мер по достижению своевременного устранения недостатков на рабочих местах, приведению рабочих мест в соответствие с требованиями охраны труда, техники безопасности и правилами промышленной санитарии;

е) организация и осуществление общественного контроля за состоянием условий труда и жизни в учреждении;

ё) вести разъяснительную и организационную работу, направленную на укрепление трудовой и производственной дисциплины среди членов профсоюза, принимать меры, направленные на предотвращение конфликтных ситуаций;

ж) учреждать поощрительные подарки и премии для награждения победителей различных конкурсов, спортивных соревнований;

и) обеспечивать подписку на журнал “Организация и управление здравоохранением”, газеты Федерации профсоюзов “Ишонч”, “Ишонч-Доверие”.

**14.9.**Согласно Закону Республики Узбекистан “О профсоюзах”, лицам, избранным в профсоюзные органы и освобождённым от производственной деятельности, следует предоставить прежнюю или равную ей работу после окончания сроков их полномочий.

В целях полного осуществления настоящей гарантии, работодатель обязуется принимать новых работников на освободившиеся рабочие места работников, избранных в профсоюз, только по трудовому договору, заключённому на определённый срок.

**14.10.**Согласно Конвенции МОТ “О защите прав представителей работников на предприятиях и предоставляемых им возможностях”, а также пункту 12 “Положения о представителе по охране труда”, зарегистрированного Министерством юстиции за №196 18 декабря 1995 года, **представителями работников** в целях настоящего **Договора**, признаются следующие:

А) избранные члены профсоюзных органов;

Б) представители по охране труда;

В) члены комиссии трудовых споров.

**14.11. Работодатель**выделяет лицам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобождённым от производственной работы, время для выполнения профсоюзных обязанностей в рабочее время. При этом время выполнения профсоюзных обязанностей не должно быть менее 30 процентов от количества часов рабочей недели (статья 18 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**Иш берувчи** касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахсларга касаба уюшмаларига оид мажбуриятларини иш вақтида бажариши учун вақт бериши. Бунда касаба уюшмаларига оид мажбуриятларни бажариш вақти иш ҳафтаси соатлари сонининг 30 фоизидан кам бўлмаслиги керак. (“Касаба уюшмалари тўғрисидаги” Ўзбекистон Республикаси Қонуни 18-моддаси).

**14.12.**Процедуры применения дисциплинарного наказания в отношении представителей работников без отрыва от основной работы на производстве, расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя осуществляются с соблюдением ограничений, предусмотренных ТК, Законом Республики Узбекистан “О профсоюзах” и Конвенции МОТ №135 “О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях”.

**14.13. Профсоюзный комитет** осуществляет контроль общественности за соблюдением работодателем норм законодательства о труде и профсоюзах, и вправе потребовать устранения выявленных недостатков. Работодатель в срок пятнадцати дней рассматривает представления об устранении нарушений законодательства и уведомляет профсоюз о результатах рассмотрения.

**14.14.**В целях постоянной заботы о работниках учреждения, вышедших на пенсию, оказания им необходимой социальной и материальной помощи, обеспечения их активного участия в жизни трудового коллектива, использования знаний и опыта представителей пожилого поколения, систематизации и повышения эффективности работ в данном направлении, в учреждении создаётся “Совет Ветеранов”.

**14.15.** В Учреждении неукоснительно соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 “О защите прав свобод объединений и прав на объединение в профсоюзы”.

### ХV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**15.1. Профсоюзный комитет,** независимо от того, зарегистрирован ли он в качестве юридического лица или нет, имеет преимущественное право в ведении коллективных переговоров с **Работодателем** и заключении коллективного договора, и осуществляет контроль общественности за его выполнением (статьи 29 и 34 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**15.2.** Стороны берут на себя создание комиссии, проверяющей выполнение настоящего **Договора**, на равной основе.

**15.3.** Стороны берут на себя проведение проверки выполнения настоящего **Договора** и обсуждение результатов проверки на общем собрании (конференции) трудового коллектива \_\_\_ раз в год. Также, на этом собрании заслушивается отчёт о полном выполнении обязательств по непривлечению работников учреждения к принудительному труду.

**15.4.** Стороны принимают Генеральное, отраслевое (тарифное), территориальное (региональное), регионально-отраслевое соглашение и обязуются выполнять их. Если в вышеуказанные соглашения будут внесены изменения, **работодатель** и **профсоюзный комитет** берут на себя ведение переговоров по внесению в настоящий Договор изменений и дополнений в течение одного месяца.

**15.5.** Стороны признают, что их интересы, отражённые в настоящем **Договоре,** могут быть соблюдены только при беспрекословном выполнении всех условий и обязательств коллективного договора.

**15.6. Профсоюзный комитет** представляет проект коллективного договора в совет профсоюза отрасли для экспертизы, до общего собрания (конференции) трудового коллектива, созываемого для его одобрения.

**15.7.**После подписания настоящего **Договора**, стороны предоставляют его в совет профсоюза отрасли для регистрации.

**15.8.**После подписания коллективного договора, он публикуется в виде брошюры в трёх экземплярах, не позднее, чем через месяц со дня его подписания. Работники могут ознакомиться с текстом коллективного договора и приложениями в отделе кадров **учреждения**, в отделах по охране труда, заработной платы и юридическом отделе, а также **в профсоюзном комитете**. Также, коллективный договор может быть вывешен в виде плаката на видном месте. Стороны определяют план мероприятий, ответственных лиц и сроки выполнения договора.

**15.9.** Изменения и дополнения, внесённые в срок действия **Договора** или продления срока его действия, оформляются отдельными документами в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего **Договора**.

**15.10.**Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

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

**16.1.** **Профсоюзный комитет** в случае нарушения **работодателем** условий настоящего **договора**, вправе направить им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. При отказе**работодателя**удовлетворить эти требования **Профсоюзного комитета**или не достижении соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о решении трудовых споров(статья 46 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**16.2.**Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, привлекаются к ответствкенности в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим **Договором**.

***Памятка: Настоящий макет коллективного договора имеет рекомендательную силу.***

***Вместо линий в макете данного коллективного договора учреждению следует внести свои данные, исходя из своих возможностей.***

***После разработки проекта коллективного договора Районные медицинские объединения, республиканские учреждения, высшие и средние специальные учебные заведения предоставляют его на экспертизу в Республиканский Совет через ответственных организаторов. Остальные учреждения должны предоставить его экспертной комиссии совета объединений профсоюзных организаций на местах.***

***До подписания коллективного договора и приложений следует согласовать его с соответствующими финансовыми органами.***

**Рекомендательный ПЕРЕЧЕНЬ приложений к коллективному договору**

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

2. Положение о профессиональной подготовке сотрудников, их обучении другой профессии, повышении квалицикации, обучении второй профессии.

3. Перечень работ, профессий и должностей, при которых применяется порядок обобщённого учёта рабочего времени.

4. Перечень работ, профессий и должностей, при которых следует предоставлять работникам специальные перерывы в рабочее время, поскольку они работают на открытом воздухе или неотапливаемых закрытых помещениях в холодное время года.

5. Перечень работ, профессий и должностей, предоставляющих право на дополнительный годовой отпуск, так как сотрудники работают в неблагоприятных условиях труда.

6. Перечень работ, профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный годовой отпуск за работу с особыми свойствами, а также в особо вредных и особо тяжёлых условиях труда.

7. Перечень работ, профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный годовой отпуск за рабочий стаж на предприятии (в отрасли).

8. Перечень должностей руководителей и специалистов, которым предоставляется дополнительный годовой отпуск.

9. Перечень работ, профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный годовой отпуск за работу в тяжёлых и неблагоприятных климатических условиях.

10. Положение об оплате труда.

11. Положение о поощрении.

12. Нормы возмещения расходов за пользование имуществом, принадлежащим работнику (кроме автотранспортных средств).

13. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки за работу, связанную с переездом.

14. Перечень профессий, должностей и категорий работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также, подлежащих выплате надбавок для возмещения расходов на служебные передвижения в рамках закреплённых за ними участков.

15. Положение о выплате надбавок за многолетний труд на предприятии (в отрасли).

16. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки за работу вахтовым методом.

17. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым устанавливаются дополнительные выплаты за неблагоприятные, тяжёлые и вредные условия труда.

18. Перечень профессий работников, к тарифным ставкам которым устанавливается повышенный отраслевой коэффициент в зависимости от технологических видов работ, производителей и отраслей.

19. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым устанавливаются дополнительные выплаты в летний и зимний период за климатические условия на работе.

20. Сокращённая почасовая оценка за частично негодную продукцию, изготовленную по вине работника.

21. Положение о подготовке и переподготовке работников, повышении их квалификации, оплате труда высококвалифицированных работников, руководителей, специалистов, привлечённых к руководству производственной практикой учащихся и студентов (с отрывом или без отрыва от основной работы);

22. Положение об оплате труда студентов высших учебных заведений и учащихся средних специальных профессиональных образовательных учреждений, проходящих практику на предприятии.

23. Положение о поощрении по итогам года.

24. Перечень категорий работников, с которыми нужно заключать договор о полной материальной ответственности.

25. Перечень профессий и должностей, где заняты в основном женщины или в основном мужчины, для обеспечения равной оплаты.

26. Перечень отделов, где работа выполняется работниками, непосредственно занимающимися денежными или товарными ценностями, и вводится материальная ответственность для всего коллектива (бригады).

27. Сокращённый срок рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, а также дополнительные дни к годовому отпуску для работников, работающих в своеобразных, тяжёлых и неблагоприятных природных климатических условиях.

28. Нормы и порядок обеспечения работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатной молочной продукцией (или приравненными к ней продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной солёной водой.

29. Нормы и порядок обеспечения работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатными моющими средствами (мылом).

30. Нормы и порядок обеспечения работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатной спецодеждой, обувью, другими средствами личной защиты и гигиены.

31. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым нужно организовать проведение предварительного, а затем регулярного медосмотра.

32. Положение о выплате материальной помощи для отпуска.

33. Положение о комиссии трудовых споров.

34. Перечень помещений, оборудования, организационной техники и других материально-технических средств, предоставляемых работодателем комисии трудовых споров для осуществления их деятельности.

35. Положение об оказании материальной помощи.

36. Положение о порядке выдачи работникам предприятия беспроцентных ссуд для получения жилья.

37. Смета проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

38. Перечень помещений, оборудования, транспорта и средств связи, предоставляемых работодателем профсоюзному комитету для осуществления профсоюзной деятельности.

39. Положение об оздоровительном фонде и другом подобном фонде, созданном на предприятии.

**Образцы некоторых приложений к коллективному договору**

Приложение № \_\_ к коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ**

**По охране трудамежду руководителем предприятия и профсоюзным комитетом**

(на 2021 год)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п.** | **Содержание мероприятий** | **Стоимость выполняемой работы (тысяч сумов)** | **Срок выполнения мероприятия (ежегодно)** | **Лицо, ответственное за выполнение мероприятия** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение № \_\_ к коллективному договору

**Перечень профессий и должностей, на которых заняты в основном мужчины и в основном женщины, для обеспечения равной оплаты труда с равной значимостью**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п.** | **Наименование профессий работников и должностей служащих** |
| **Профессии и должности, где заняты в основном мужчины (группа 1)** | **Профессии и должности, где заняты в основном женщины (группа 2)** |
| **1.** |  |  |
| **2.** |  |  |
| **3.** |  |  |
|  |  |  |

**Примечание:**при изменении условий оплаты труда представителей профессий и должностей одной группы, следует соответственно изменить данные условия также для представителей приравненных к ним профессий и долностей другой группы.

Приложение № \_\_ к коллективному договору

**Сокращённый срок рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, а также дополнительные дни к годовому отпуску для работников, работающих в своеобразных, тяжёлых и неблагоприятных природных климатических условиях**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п.** | **Категории должностей** | **Основной срок отпуска** | **Дополнительный срок отпуска** | **Сокращённый срок рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда** | **Дополнительные дни к годовому отпуску для работников, работающих в своеобразных, тяжёлых и неблагоприятных природных климатических условиях** | **Общий срок отпуска** |
| **1.** |  |  |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № \_\_ к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**По работам, предоставляющим право на бесплатное получение молочной продукции (приравненных к ней других продуктов питания), лечебно-профилактического питания**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п.** | **Отдел и т.д.** | **Наименование профессий, должностей** | **Виды молочной продукции (приравненных к ней других продуктов питания), лечебно-профилактического питания, подлежащие выдаче** | **Норма выдачи в месяц** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |

Приложение №\_\_ к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**По работам, предоставляющим право на бесплатное получение средств гигиены**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п.** | **Отдел и т.д.** | **Наименование профессий, должностей** | **Виды средств гигиены, подлежащие выдаче** | **Норма выдачи в месяц** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |

Приложение № \_\_ к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**по работам, предоставляющим право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви и других средств личной защиты**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п.** | **Отдел и т.д.** | **Наименование профессий, должностей** | **Виды специальной одежды, обуви и других средств личной защиты, подлежащие выдаче** | **Срок ношения в месяцах** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |

Приложение №\_\_ к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,**

**которымнужно организоватьпроведение предварительного, а затем регулярного медицинского осмотра**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п.** | **Наименование профессий, должностей** | **Срок проведения медицинского осмотра** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** |
| **1.** |  |  |
| **2.** |  |  |
| **3.** |  |  |

**оглавление**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **РАЗДЕЛЫ** | **Страницы** |
| **I.** | **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** |  |
| **II.** | **ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** |  |
| **III.** | **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ** |  |
| **IV.** | **РАБОЧЕЕ И НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** |  |
| **V.** | **ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ** |  |
| **VI.** | **ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА** |  |
| **VII.** | **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА** |  |
| **VIII.** | **ОХРАНА ТРУДА** |  |
| **IX.** | **СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ** |  |
| **Х.** | **КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНАЯ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА** |  |
| **XI.** | **РЕГУЛИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ТРУДА. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ, ЗАНЯТЫМ ВЫПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ** |  |
| **XII.** | **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ** |  |
| **XIII.** | **РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ** |  |
| **XIV.** | **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА** |  |
| **ХV.** | КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА |  |
| **XVI.** | **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА** |  |
|  | **РЕКОМЕНДУЕМЫЙ СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ** |  |

Макет коллективного договора разработан с учётом анализа действующих коллективных договоров и координирован с изменениями в трудовом законодательстве до 31 декабря 2020 года.

Текст макета имеет рекомендательный характер. Сейчас нужно внести в коллективный договор нормативы, указанные непосредственно в трудовом законодательстве и других нормативных актах о труде. В ходе принятия определённого коллективного договора рекомендуется осветить содержание трудового законодательства и иных нормативных актов, упомянутых в тексте настоящего макета, в отдельном приложении.

До принятия проектов коллективных договоров организаций и учреждений, финансируемых из государственного бюджета, рекомендуется согласовать их с соответствующими финансовыми органами.