**МАКЕТ**

**коллективного договора для бюджетных учреждений здравоохранения**

**на 2022 год**

**Tашкент - 2022 год**

**Одобрено на общем собрании (Конференции)**

**трудового коллектива**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 года

**Наименование учреждения**

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

**на 2022-2024 гг.**

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

**Работодатель Председатель профсоюзного комитета**

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

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 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 нормативным документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование предприятия, организации, учреждения)[[1]](#footnote-1)\*

(далее – “Учреждение”).

Сторонами настоящего договора являются следующие:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице работодателя

(указывается непосредственный работодатель или уполномоченный им представитель)

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице работников

(указывается профсоюзный комитет, организатор)[[2]](#footnote-2)\*\*

**1.2. Договор** вступает в силу со дня подписания и действует до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Договор действует до заключения сторонами нового Договора или до внесения изменений и дополнений в действующий Договор.

**1.3.** Настоящий Договор применяется в отношении Работодателя и всех работников Учреждения, работающих на основе трудового договора, в том числе, работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу и работающих по совместительству (ст.42 Трудового кодекса (далее – ТК).

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его некоторые положения применяются также в отношении следующих:

* члены семьи работника;
* лица, с которыми расторгнуты трудовые отношения в связи с выходом на пенсию;
* штатные работники профсоюзного комитета;
* нетрудоспособные лица, находившиеся на иждивении работника, умершего по причине трудового увечья, ранения в связи с выполнением трудовых обязанностей в настоящем Учреждении, профессионального заболевания и иного вреда здоровью в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, и имеющие право на возмещение ущерба;
* лица, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам.

**1.4.** Согласно “Положению о временном порядке перевода работников на дистанционную работу, гибкий рабочий график или работу на дому в период действи карантинных мер”, утверждённому приказом министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №9-2020/Б от 25 марта 2020 года, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан за №3228 28 марта 2020 года, во время осуществления мер, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции, работники могут быть переведены на дистанционную работу, гибкий рабочий график или работу на дому на основании изменений, вносимых в трудовой договор, заключённый между работниками и работодателем.

В таких случаях:

с учётом распределения рабочего времени работником, работающим на дистанционной работе, по собственному желанию, за выполненную им работу будет оплачиваться заработная плата в однократном размере. В отношении такого работника не применяются условия оплаты труда вне рабочего времени, в выходные и праздничные дни, а также в ночное время;

при переводе работника на гибкий рабочий график, у него сохраняется трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, право на получение пособия по временной нетрудоспособности, а также другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором. Работнику, переведённому на гибкий рабочий график, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или произведённой продукции;

у работника, переведённого на работу на дому, сохраняется трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, право на получение пособия по временной нетрудоспособности, а также другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

**1.5.** Внесение изменений и дополнений в Договор осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом, на основе взаимного соглашения сторон.

**1.6.** Всеми указаниями на содержание трудового законодательства и других нормативных актов предусмотрена их редакция на момент заключения настоящего Договора.

**1.7. Работодатель** обязуется ознакомить всех работников, в том числе, новых, с коллективным договором, а также, с другими локальными документами, принятыми по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения, обеспечить открытость сведений о содержании коллективного договора и условий по его выполнению (посредством собраний, конференций, отчётов ответственных работников, информационных стендов, сетевых публикаций и др.).

**1.8. Работодатель** в процессе приёма на работу новых работников обеспечивает их ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка, содержанием коллективного договора и другими локальными документами посредством **инспекторов отдела кадров**.

1. **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

**2.2. Работодатель:**

а) уведомляет профсоюз об ожидаемых организационных изменениях, о планируемых к осуществлению мерах по заработной плате и условиям труда;

б) беспрепятственно предоставляет представителям всех звеньев профсоюза допуск на рабочие места для выполнения задач Устава;

в) берёт на себя обязательства по полному соблюдению в учреждении указа Президента Республики Узбекистан №УП-5775 от 30 июля 2019 года “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом”, и постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №349 от 10 мая 2018 года “О дополнительных мерах по устранению принудительного труда в Республике Узбекистан”;

г) соблюдает основополагающие принципы и права в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров, запрет детского труда и принудительного труда, принципы равной оплаты равнозначного труда для трудящихся мужчин и женщин, отсутствия унижений в сфере трудовых отношений);

д) включает представителей профсоюзного комитета в состав органов управления Учреждения, комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

е) создаёт все условия для повышения производительности труда, усвоения передового опыта, внедрения в практиаку достижений науки и техники;

ё) предоставляет в Профсоюзный комитет сведения о заключении коллективного договора, установлении контроля за его выполнением, а также по другим вопросам, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, другими законами, учредительными документами Учреждения, коллективными соглашенпиями и настоящим Договором;

ж) сотрудничает с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового порядка, своевременно рассматривает взаимные предложения и тредования, решает трудовые споры путём переговоров;

з)создаёт условия для обеспечения участия работников в управлении Учреждением в формах, не противоречащих действующему законодательству.

**2.3. Профсоюзный комитет:**

а) действует от имени работников при решении вопросов по социально-трудовым отношениям, а также производственных и социально-экономических проблем;

б) обеспечивает эффективную деятельность представителей профсоюзного комитета, избранных в органы управления Учреждения (коллегия и т.д.), а также входящих в состав комиссий, принимающих решения, связанные с социально-экономическими интересами работников, на пути интересов Учреждения и работников;

в) оказывает помощь в осуществлении стабильной деятельности Учреждения при помощи методов, свойственных деятельности профсоюзов, в том числе, посредством развития трудовых соревнований между работниками, повышения продуктивности труда, установления систем поощрения передовиков совместно с работодателем;

г) направляет Работодателю предложения по ведению коллективных переговоров по вопросам совершенствования форм и систем оплаты труда, управления Учреждением, внесения дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор с учётом финансовых возможностей Учреждения, принятия текущего и перспективного плана и программ социально-экономического развития, способствующих полному и качественному выполнению обязанностей работников согласно трудовому договору;

д) оказывает помощь работникам в рационализаторской и изобретательской работе;

е) участвует в мониторинге участия Учреждения в исполнении приоритетных программ по модернизации и обновлению страны, строительству демократического, правового государства и гражданского общества;

ё) участвует в отраслевом смотре-конкурсе на самую лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электроэнергии и топливно-энергетических ресурсов;

ж) выступает с инициативой участия в отраслевых смотрах-конкурсах;

з) берёт на себя обязанности по ведению контроля общественноти за соблюдением Работодателем трудового законодательства и других нормативных актов;

и) организует занятия по указам Президента, постановлениям правительства, направленным на развиие сферы социальной защиты и здравоохранения;

й) участвует в отраслевом смотре-конкурсе на самую лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электроэнергии и топливно-энергетических ресурсов;

к) выступает с инициативой участия в отраслевых смотрах-конкурсах;

л) берёт на себя обязанности по ведению контроля общественности за соблюдением Работодателем трудового законодательства и других нормативных актов.

**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, установленного трудового режима и трудовой дисциплины;
3. ежегодно участвовать в целевых общенародных благотворительных хашарах, проводимых накануне праздников Навруза и Независимости согласно соответстующим актам Президента Республики Узбекистан или постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан.
4. **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменном виде согласно положениям трудового законодательства и других нормативных документов (в том числе, Генерального соглашения, отраслевых соглашений, региональных (территориальных) соглашений) и настоящего Договора. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в профсоюзном комитете.

**3.2.** Принятие на работу может осуществляться:

а) на основании трудового законодательства и других нормативных документов, приём на работу на должности осуществляется на основе конкурса в виде беседы (Положение о конкурсе утверждается после согласования с Профсоюзным комитетом и включения в состав конкурсной комиссии представителей профсоюзного комитета);

б) посредством трудоустройства лиц, направляемых местными органами труда и другими органами на квотные рабочие места в установленном законодательством порядке *(в порядке, установленном приложением 1 к постановлению КМ РУз №965 5 декабря 2017 года о мерах по дальнейшему совершенствованию порядка определения и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите, затрудняющихся найти работу и не способных конкурировать на рынке труда в равных условиях).*

**3.3.** Работодатель обеспечивает неизбежную регистрацию трудовых договоров в “Межведомственном программно-аппаратном комплексе “Единая национальная система труда” в установленном законодательством порядке, при их составлении, расторжении и внесении изменений.

**3.4.** Работники обеспечиваются полноценной работой в соответствии с их специальностью, квалификацией, профессией и трудовым договором.

**3.5.** Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется только после получения предварительного согласия Профсоюзного комитета (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан).

Письменное представление должностных лиц, имеющих право на расторжение трудового договора, по данному вопросу, рассматривается в профсоюзном комитете на основании “Порядка рассмотрения представления о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в профсоюзных органах”, утверждённого постановлением Исполнительного комитета Федерации профсоюзов Узбекистана№2-37 от 19 марта 2021 года.

**3.6.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися родителями (заменяющими их лицами, опекунами, попечителями) детей, не достигших 14 лет, заболевших коронавирусной инфекцией и помещённых на карантин – запрещается.

**3.7.** Ввиду возникновения права женщин на получение пенсии по достижению пенсионного возраста или, в соответствии с законгодательством, государственной пенсии по возрасту, запрещается расторжение трудового договора, заключённого с ними на неопределённый срок, до достижения 60 лет или до окончания срока трудового договора, по инициативе работодателя.

**3.8.** В случае уклонения работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или не выполнившего рекомендации медицинских комиссий по результатам проведённых проверок, а также наличия угрозы распространения карантинных и других инфекционных заболеваний, опасных для человека, отказа от профилактической прививки, применяемой в установленном законодательством порядке на основании постановления Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), работодатель вправе не допускать его к работе.

**3.9.** Просьба работника о временном переводе на другую работу, подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба возникла по уважительной причине и такая работа имеется в Учреждении.

Временный перевод работника на другую работу по инициативе работника устанавливается по согласованию между работником и работодателем. Оплата труда осуществляется в соответствии с выполненной работой.

К уважительным причинам для временного перевода на другую работу по инициативе работника относятся следующие:

а) беременные женщины и женщины, имеющие детей до двух лет;

б) потребность в уходе ввиду болезни или инвалидности одного из членов семьи;

в) совмещение работы с получением образования;

г) по семейным обстоятельствам работника;

д) возникновение факторов, угрожающих жизни и здоровью работника на прежнем рабочем месте.

**3.10.** Допускается временный перевод на другую работу без согласия работников по инициативе работодател в связи с производственной необходимостью или простоем.

Простоем является временное прекращение работы без вины работника по причинам производственного, организационно-технического характера или другим объективным причинам (осуществление реконструкционных работ в здании учреждения согласно инвестиционной программе, а также, во время осуществления профилактической работы против внутренних инфекций в больницах, и по другим причинам).

Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя является следующая оперативная работа, не подлежащая отсрочке, подлежащая выполнению в следующих обстоятельствах:

а) при увеличении видов отдельных эпидемий, предотвращении аварий, несчастных случаев, природных катастроф и ликвидации их последствий;

б) в период временного отсутствия основного работника на работе (учёба, трудовой отпуск, или отпуск без сохранения заработной платы, по причине временной нетрудоспособности и т.д.).

Простоем является временное прекращение работы по причинам производственного, организационно-технического характера или по другим объективным причинам.

Срок временного перевода на другую работу устанавливается временем устранения факторов, вызывающих производственную необходимость или за весь период 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 работы, выполненной в период временного перевода на другую работу по инициативе работодателя, но не менее предыдущей средней заработной платы.

При невозможности временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или его простоем, работнику выплачивается заработная плата в размере не менее предыдущей средней заработной платы.

**3.11. Работодатель** предоставляет информацию в Профсоюзный комитет о возможном массовом увольнении работников, проводит консультации, направленные на смягчение последствий увольнения.

**Профсоюзный комитет** вправе направить предложение о приостановлении решения о массовом увольнении работников на срок до шести месяцев для рассмотрения в органы местной государственной власти.

Увольнение \_\_\_ и более процентов от среднего количества работников учреждения является массовым увольнением.

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

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

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

а) ограничение количества работников, работающих по совместительству и временно, запрет работы на нескольких профессиях, предоставление коллективу работы, выполненной по гражданско-правовым договорам;

б) предоставление работникам краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по их желанию;

в) осуществление расторжения трудового договора с работником по собственному желанию в период предупреждения о сокращении, с выплатой денежной компенсаци, соответствующей сроку предупреждения, по согласованию сторон;

г) предоставление работнику, получившему предупреждение о расторжении трудового договора в связи с сокращением работников, права невыхода на работу с сохранением заработной платы \_\_\_ дней в неделю для поиска другой работы в подходящее для него время на срок предупреждения;

д) заключение договора с местным органом труда для изменения квалификации и обучения другой профессии увольняемых работников, осуществление работы по повторной специализации и переподготовке;

**3.14.**  Если работники не имеют преимущественное право оставления на работе в соответствии с ч.1 и 2 ст.103 Трудового кодекса Республики Узбекистан, учитываются следующие обстоятельства, дающие преимущество при оставлении на работе:

* инвалидность;
* приближение к пенсионному возрасту (женщины 53 года, мужчины 58 лет);
* наличие на иждивении работающей матери-одиночки детей, не достигших 14 лет;
* молодые специалисты, впервые устраивающиеся на работу в течение последних трёх лет;
* работники, дети которых обучаются на платно-контрактной основе в высших учебных заведениях;
* работники, имеющие детей, не достигших 16 лет;
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**3.15.**Профсоюзный комитет вправе участвовать в решении вопросов трудоустройства, защиты уволенных работников, а также других вопросов по защите социально-экономических прав и интересов работников (ст.27 закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**3.16. Работодатель** не привлекает работников учреждения к принудительному труду, в том числе, к благоустройству территории, различным сельскохозяйственным работам, а также принудительной подписке на газеты и журналы.

**3.17. Профсоюзный комитет** осуществляет контроль общественности за предотвращением принудительного труда работников, в том числе, благоустройства территории, а также, привлечением к различным сельскохозяйственным работам, а также подписки на газеты и журналы.

1. **время работы и отдыха**

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

а) для медицинских работников – 36 часов;

б) для работников, работающих в нормальных трудовых условиях (работодатель, бухгалтерия, административные и технические работники) – 40 часов;

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

г) для работников-инвалидов I и II группы – 36 часов;

д) для женщин с детьми в возрасте до трёх лет;

е) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, на основании методики оценивания условий труда, утверждённой Министерством здравоохранения Республики Узбекистан (далее – Минздрав) и Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан – не более 36 часов (за исключением медицинских работников, работающих на основе совместительства) (приложение 27);

**4.2.** Граница срока рабочего времени для работников с работой особого характера и работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда, устанавливается на основании постановления КМ РУз №133 от 11.03.1997 года.

**4.3.** В случаях, предусмотренных ст.229 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также, при наличии одного из следующих оснований, по просьбе работника, следует установить ему неполное рабочее время:

а) беременным женщинам;

б) женщинам с детьми, не достигшими 14 лет;

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

г) лицам, занятым уходом за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

д) лицам, совмещающим работу с получением образования;

е) работникам во время профилактического лечения;

ё) по семейным обстоятельствам работников.

**4.4.** Срок работы в условиях неполного рабочего времени устанавливается по согласованию между работником и работодателем. За труд в режиме неполного рабочего временпи выплачивается заработная плата пропорционально отработанному времени.

**4.5.** Срок рабочего времени дежурства во всех составных подразделениях медицинских учрежденйи устанавливается в размере двенадцати часов в сутки, и применяется накопительный учёт рабочего времени (ст.123 ТК). При этом соблюдается квартальный баланс рабочего времени.

Учёт накопительного рабочего времени применяется с соблюдением ограничений, установленных по привлечению работников отдельных категорий к работе в нерабочее время, ч.5 ст.220, ст.228,245 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

**4.6.** При применении повременной формы оплаты труда работникам, занятым в режиме накопительного учёта рабочего времени, гарантируется выравнивание размера ежемесячнго выплачиваемой заработной платы (с условием выравнивания по итогам учитываемого периода). При этом за работу больше нормы рабочих часов в учитываемый период оплачивается согласно критериям, установленным за работу в нерабочее время, или по желанию работника ему предоставляется выходной день.

**4.7.** Привлечение работников к работе в нерабочее время осуществляется только с согласия работника.

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

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

а) при возникновении необходимости предотвращения или устранения последствий аварий природного и техногенного характера, несчастных случаев, природных катастроф и других чрезвычайных ситуаций;

б) при возникновении необходимости, связанной с организацией труда;

в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**4.9.** Основной годовой отпуск устанавливается для всех работников в размере 15 рабочих дней (помимо работников, которым установлен основной продлённый отпуск согласно законодательству).

**4.10.** Дополнительный годовой трудовой отпуск предоставляется в следующих случаях:

а) за занятость на работах с неблагоприятными и специфическими условиями труда, в соответствии с “Положением о порядке проведения аттестации по условиям труда на рабочих местах и травмоопасности оборудования”, утверждённым постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №263 от 15 сентября 2014 года, согласно результатам аттестации рабочих мест – от \_\_\_ дней до \_\_\_\_ дней (приложение 6);

б) согласно постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан №133 от 11 марта 1997 года, за работу со специфическими условиями труда, а также особо опасные и особо тяжёлые условия труда – от 12 дней до \_\_\_ дней (приложение 7);

в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

а) при смерти близкого работника – 3 дня;

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

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

г) при переезде в новый дом - 2 дня;

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

Близкими родственниками считаются супруги, их родители, братья, сёстры и дети.

**4.12.** В трудовой стаж с правом получения годового оплачиваемого трудового отпуска дополнительно включается отпуск в размере от 2 до \_\_\_\_ недель без сохранения заработной платы.

**4.13.** Следующим работникам, наряду с категориями работников, указанными в ст.144 ТК, трудовой отпуск предоставляется им по их желанию в летнее или другое подходящее для них время:

а) работникам, состоящим на учёте с заболеванием социальной значимости на основании постановления КМ РУз №153 от 20.03.1997 года;

б) работникам, ухаживающим за больными членами семьи;

в) работающим пенсионерам;

г) во время выхода супруга в трудовой отпуск с рабочего места;

д) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**4.14.** Оплата за отпуск осуществляется не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

**4.15.** Согласно заявлению работника, ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Его срок устанавливается по согласованию работника с работодателем, однако, не более 3 месяцев за период 12 месяцев.

**4.16.** Помимо работников, указанных в ст.150 ТК, следующим работникам (кроме ветеранов войны 1941-1945 гг., и приравненных к ним лицам по льготам, инвалидов I и II группы, женщин, воспитывающих двух и более детей, не достигших двенадцати лет), следующим работникам, по их желанию, предоставляется отпуск до 14 календарных дней, по их желанию, без сохранения заработной платы:

а) лицам, ухаживающим за больными членами семьи;

б) членам молодых семей до 30 лет;

в) работающим пенсионерам;

д) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

**4.17.** Предоставление работникам перерывов для отдыха и обеда, не входящих в рабочее время, в течение рабочего дня (смены). Время предоставления перерыва и его точный срок устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам смены или соглашению между работником и работодателем (ТК, ст.127).

Согласно производственным условиям, на работах, где невозможно предщоставить перерыв для отдыха и обеда, работнику следует обеспечить возможность обеда в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место питания устанавливаются согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**4.18.** В бюджетных организациях:

Согласно ежегодним указам Президента Республики Узбекистан “Об установлении дополнительных неработающих дней и переносе выходных дней в период празднования официальных дат”, устанавливаются дополнительные выходные дни.

Дополнительные выходные дни возмещаются за счёт сокращения продолжительности ежегоднего трудового отпуска. При начислении средней месячной заработной платы, сохраняющейся в период ежегоднего трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска, и к нему прибавляются также дополнительные выходные дни.

Срок отпуска сокращается только в случае фактического использования работником дополнительных выходных дней.

С учётом сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска, продолжительность годового отпуска обеспечивается в размере не менее, чем 15 рабочих дней.

**4.19.** Работникам с профессиями и должностями, приведёнными в “Перечне учреждений, предоставляющих право дополнительной оплаты к тарифным ставкам работников в связи с опасными для здоровья и особо опасными условиями труда, их подразделений и должностей” из приложения 2 Положения о порядке и условиях оплаты работы медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Узбекистан, утверждённого приложениями 4-8 постановления КМ РУз №133 от 11 марта 1997 года, а также постановлением №276 от 21 декабря 2005 года, основной срок трудового отпуска устанавливается в размере 15 дней, а дополнительный срок отпуска – в размере не менее чем 12 дней, с прибавлением дополнений, установленных заключением по аттестации рабочих мест.

**4.20.** В соответствии с ч.3 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №298 от 26 июня 1992 года, работникам, имеющим вирус иммунодефицита, а также занятым обслуживанием и лечебной профилактикой пациентов, инфицированных СПИД, установить трудовой отпуск в размере 36 рабочих дней.

**4.21.** К 15-дневному основному трудовому отпуска работников учреждения устанавливается следующий срок годового дополнительного отпуска:

- медицинским и фармацевтическим работникам – не менее, чем 9 дней;

- специалистам (бухгалтерам, экономистам, завхозам, инженерам, юрисконсультам, работникам отдела кадров и др.) – не менее, чем 9 дней;

- работникам рабочих профессий (водителям, электромонтёрам, плотникам, слесарям-сантехникам, сторожам, садовникам, уборщикам, дворникам и др.) – не менее, чем 3 дня.

**4.22.** Некоторым категорим работников устанавливается следующий годовой дополнительный отпуск:

В лечебно-профилактических учреждениях:

а) логопедам, сурдопедагогам и учителям, педагогам (воспитателям-методистам), музыкальным руководителям (учреждения (отделения) туберкулёзных, инфекционных заболеваний, учреждения для детей с дефектами слуха и речи, детей с нарушениями центральной нервной системы и умственно отсталых детей), а также заведующим по педагогическим (учебным) делам таких учреждений для детей дошкольного возраста – не менее, чем 33 дня, заведующим по педагогическим (учебным) делам и методистам организационно-методических отделений областных и республиканских больниц – не менее, чем 21 день.

**4.23.** Некоторым категориям работников предоставляется следующий годовой продлённый основной отпуск:

- лицам, не достигшим 18 лет;

- работающим инвалидам I и II группы – не менее, чем 30 календарных дней, с добавлением надбавок, установленных заключением по аттестации на рабочих местах.

**4.24.** При расторжении трудового договора по желанию работника, ему предоставляется основной и дополнительный отпуск, и после этого могут быть расторгнуты трудовые отношения. В этом случае день расторжения трудового договора считается днём окончания отпуска.

При расторжении трудового договора по вине работника не допускается использование годового основного и дополнительного трудового отпуска в первоначальном виде.

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

**5.1.** В учреждении применяются повременные и почасовые формы оплаты труда, при этом используются системы повременно-премиальной (или простой повременной), а также непосредственно почасовой (или почасовой-премиальной, почасовой-прогрессивной, косвенно почасовой, аккордной).

**5.2.** Обеспечивается соблюдение требований гл.9 Трудового кодекса Республики Узбекистан и выплата работникам заработной платы в размере не менее 1 разрядной ставки единой тарифной сетки оплаты труда.

**5.3.** Размер заработной платы устанавливается для каждого работника на основе штатного расписания, начисляется по Уставу учреждения, разработанному по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения “О порядке и условиях оплаты труда медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Узбекистан”, утверждённого постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №276 от 21 декабря 2005 года “О совершенствовании оплаты труда медицинских работников”, и его выплата гарантируется.

Выплата заработной платы не медицинских работников, трудящихся в учреждении, осуществляется в соответствии с “Разрядами оплаты труда некоторых категорий работников с широко распространёнными должностями служащих, занятых в организациях, содержащихся за счёт средств Государственного бюджета Республики Узбекистан”, утверждёнными приложением №4 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан №743 от 6 сентября 2019 года.

**5.4.** В период борьбы с коронавирусной инфекцией на территории Республики Узбекистан, материальное поощрение медицинских и других работников осуществляется в соответствии с Положением “О порядке выплаты специальных поощрительных платежей работникам, осуществляющим деятельность на объектах по лечению пациентов, заболевших коронавирусной инфекцией, и в лабораториях по выявлению коронавирусной инфекции”, утверждённым постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №583 от 24 сентября 2020 года “О дополнительных мерах по обеспечению эффективности средств, выделяемых на мероприятия по предотвращению распространения коронавирусной инфекции в Республике Узбекистан”.

**5.5.** Согласно постановлению Президента Республики Узбекистан №ПП-4939 от 31 декабря 2020 года, Профсоюзный комитет обеспечивает защиту трудовых прав работников, и устанавливает общественный контроль за оплатой труда с учётом уровня их квалификации.

**5.6.** Работодатель, независимо от своего финансового положения, выплачивает заработную плату работнику один раз в две недели, в сроки, указанные в ст.161 ТК, в соответствии с установленными условиями оплаты труда. Аванс выплачивается 15 числа текущего месяца, а зарплата – 5 числа следующего месяца.

Если день выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Каждый работник уведомляется в письменном виде о компонентах выплачиваемой ему заработной платы, удержанных денежных суммах и основаниях, а также выплачиваемой ему общей денежной сумме,

**5.7.** С согласия работника, часть заработной платы переводится на его пластиковую карту. Размер такого перевода не превышает \_\_ процентов от уплаченной суммы.

**5.8.** При задержке выплаты заработной платы работнику в отношении сроков, установленных п.5.6, принимаются следующие меры:

**5.8.1.** при задержке по вине обслуживающего банка – Работодатель обязуется подать руководству банка ходатайство о взыскании штрафа, и направить взысканный штраф в фонд оплаты труда;

**5.8.2.** если задержка выплаты заработной платы возникла по причине дебиторской задолженности, Работодатель обязуется взыскать дебиторскую задолженность вместе со штрафами и пенями, и направить взысканные средства на регулирование оплаты труда;

**5.8.3.** если задержка произошла ввиду просроченной дебиторской задолженности – Работодатель обязуется взыскать дебиторскую задолженность вместе со штрафами и пенями и направить взысканные средства в фонд оплаты труда;

**5.8.4.** если задержка возникла ввиду отсутствия средств – Работодатель обязуется выплатить заработную плату, взяв кредит в коммерческом банке.

**5.9.** При задержке заработной платы, оплаты отпуска, платежей за увольнение и платежей, выплачиваемых при других обстоятельствах, по вине Работодателя (в том числе, ввиду несоблюдения требований п.5.8), Работодатель выплачивает работнику платную компенсацию в размере \_\_\_ процентов за каждый просроченный день (однако, не менее 1/300 части от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан).

**5.10.** Работодатель согласовывает с Профсоюзом локальные документы по оплате труда и нормализации труда, а также порядок их применения.

**5.11.** Награждение работников осуществляется на основании Положения Учреждения о награждении (приложение 12).

**5.12.** В учреждении установлены следующие виды и размеры заработной платы в повышенном размере, надбавок, дополнительных платежей и компенсаций:

**5.12.1.** Работа, выполненная в нерабочее время и в выходные дни, оплачивается в двукратном размере, или, с согласия работника, заменяется на другой выходной день;

**5.12.2.** За рабочее время в период с 22.00 до 06.00 за работы в ночное время выплачивается заработная плата в 1,5-кратном размере;

**5.12.3.** Рабочее время в период с 18.00 до 22.00 из дежурного времени работников в учреждениях здравоохранения, организованного посменно или на основе дежурства, устанавливается как “вечернее время”, и за это время каждый час работы оплачивается в 1,25-кратном размере.

**5.12.4.** Всем работникам учреждений за работу по рабочему графику в установленные в Республике праздничные дни (1 января, 8 марта, 21 марта, 9 мая, 1 сентября, 1 октября, 8 декабря, первые дни Ураза и Курбан хайита) либо на основании распоряжения работадателя привлеченным к работе в эти дни, а также за работу или нахождение на смене в выходные (воскресенье) дни заработную плату выплачивать в двойном размере,

**5.12.5.** Размер заработной платы работников за расширение сферы обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы устанавливается по согласованию с работодателем и работником (ст.160 ТК РУз).

**5.12.6.** Размер заработной платы за совмещение нескольких профессий (должностей) на основе совместительства устанавливается на основе “Положения о порядке работы по совместительству и совмещения нескольких профессий и должностей”, утверждённого постановлением КМ РУз №297 от 18 октября 2012 года.

**5.12.7.** Компенсации, выплачиваемые за служебные командировки по Республике Узбекистан, на основании ст.171 ТК, а также “Инструкции о служебных командировках на территории Республики Узбекистан” (утверждена постановлениями Министерства финансов Республики Узбекистан, а также Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан за №83 и 7/12 от 24 июля 2003 года и зарегистрирована Министерством юстиции за У1268 29 августа 2003 года), включают в себя следующее:

а) расходы на проезд на основе нормативов (при отсутствии путевых документов, оплата за проезд в служебной командировке для работников бюджетных организаций осуществляется в размере 0,08 процентов от базовой расчётной величины за каждый километр);

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

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

г) другие расходы работника с разрешения или согласия Работодателя.

**5.12.8.** Компенсация, выплачиваемая за служебную командировку за пределами Республики Узбекистан, осуществляется согласно “Положению о порядке предоставления средств за командировочные расходы при отправлении работников министерств, ведомств, предприятий и организаций в командировку за пределы Республики Узбекистан” (утверждено приказом министра финансов Республики Узбекистан №92 от 19 октября 2015 года, зарегистрированным в Министерстве финансов за №2730 от 19 ноября 2015 года);

**5.12.9.** Компенсация расходов за амортизацию и эксплуатацию при использовании работником своего персонального автомобиля с согласия Работодателя и в его интересах;

**5.12.10.** При использовании работником принадлежащего ему имущества (оборудования, сырья и т.д.) (помимо автотранспортного средства) с согласия Работодателя и в его интересах, расходы возмещаются в рамках их амортизации, рассчитанной на основании норм, приведённых в ст.306 Налогового кодекса Республики Узбекистан (приложение 13);

**5.12.11.** При переводе работника на другое место работы по предложению работодателя, ему оплачиваются следующие расходы:

а) расходы, связанные с переездом и перевозом имущества;

б) расходы, связанные с устройством на новом месте;

в) другие расходы, согласованные работником с Работодателем: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5.12.12.** Согласно “Положению о порядке выплаты надбавок, связанных с переездом и разъездной работой”, утверждённому постановлением Кабинету Министров Республики Узбекистан за №743 от 6 сентября 2019 года, надбавки за работу разъездного характера в целях возмещения дополнительных расходов работника за работы, выполняемые на объектах, расположенных далеко от Учреждения, связанных с переездом из Учреждения (или места сбора) до рабочего места на объекте в нерабочее время;

**5.12.13.** Надбавки, выплачиваемые к месячной тарифной ставке (должностному окладу) работника согласно рабочему стажу за многолетний труд в учреждении (отрасли).

**5.13.** По указанию Работодателя работник освобождается от своей основной работы в целях выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, в том числе, учёба на переспециализации, пребывание в служебных командировках, прохождение медицинского осмотра, дежурство, проведение занятий и участие в других различных мероприятиях).

Если вышеуказанные мероприятия будут проводиться в рабочее время, у работника сохраняется средняя заработная плата. Если данные мероприятия проводятся в нерабочее время, работнику предоставляется дополнительнгое время для отдыха пропорционально затраченному времени.

Если при выполнении работником задач в интересах работодателя и трудового коллектива будет превышен размер тарифных ставок и должностных окладов по Учреждению, заработная плата работнику выплачивается с перерасчётом по новому тарифу за все рабочие дни в этот период.

**5.14.** В целях дальнейшего улучшения отношения работников к работе, исходя из финансовых возможностей, из фонда развития предоставляются следующие дополнительные выплаты:

- премия в размере до двух месячных окладов в год;

- материальная помощь в размере одного месячного оклада в год;

- материальная помощь работникам в размере до 70 процентов от минимального размера оплаты труда согласно их обращениям в чрезвычайных случаях, или по инициативе профсоюзного комитета в случае смерти близких родственников, получения тяжёлых травм, заболевания, последствий природных катастроф и тому подобных случаях (п.14 Положения “О фонде материального поощрения и развития медицинских учреждений”, утверждённого постановлением Минздрава, Министерства труда и социальной защиты населения, Министерства финансов №06-3/436, 5083,107 от 31 декабря 2005 года, зарегистрированного в Министерстве финансов за №1537 от 14 января 2006 года, п.4.10 отраслевого соглашения).

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

**5.16.** Работникам, участвующим в смотрах-конкурсах, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, туристических и других мероприятиях, проводимых на основании совместных постановлений министерства и республиканского совета, а также в сотрудничестве с работодателем и профсоюзным комитетом, сохраняется средняя заработная плата за период участия в мероприятиях.

**5.17.**Согласно Конвенции Международной организации труда №100 “О равной оплате трудящимся мужчинам и женщинам за равнозначный труд”, работы, выполняемые мужчинами и женщинами в различных условиях, с различными навыками и квалификацией, различного вида, с не взаимосвязанной ответственностью, но с одинаковой значимостью – поощряются одинаково (приложение 25).

**5.18.** Оплата труда водителей автотранспорта осуществляется в соответствии с “Положением об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта”, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан за №3130 21 января 2019 года.

**5.19.** В соответствии с указом Президента Республики Узбекистан №УП-6035 от 25 июля 2020 года, к действующей месячной зарплате работников санитарно-эпидемиологической службы дополнительно устанавливаются ежемесячные надбавки за счёт средств Государственного бюджета, к должностному окладу при наличии учёной ступени кандидата наук или доктора философии (PhD) или других приравненных к ним учёных степеней других государств – 30 процентов, при наличии учёной степени доктора наук (DSc) – 60 процентов.

**5.20.** Выплаты для обладателей почётных званий “Народный” и “Заслуженный деятель науки”, занимающихся практической деятельностью непосредственно в системе отрасли, устанавливаются в количестве 3 размеров базовой расчётной величины, установленной в Республике, и в количестве 1,6 размеров для обладателей почётного звания “Заслуженный”.

1. **ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

**6.1.** Стороны обязуются обеспечить и контролировать выполнение работниками трудовых обязанностей согласно трудовым договорам, положениям о составных подразделениях, должностных инструкциях, 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 под предлогом нарушения данных правил.

**6.2. Работодатель и профсоюзный комитет:**

а) представляет работников к отраслевым и государственным наградам и заваниям за успехи в труде;

б) поощряет работников за трудовые достижения и на юбилейные даты (при исполнении 50, 55, 60, 65, 70, 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 способствует соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

**6.4.** Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного трудового режима, трудовую дисциплину и находиться в медицинской одежде требуемого вида.

1. **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ**

**7.1.** Работодатель вправе частично или полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника, с учётом конкретных обстоятельств во время причинения ущерба. В таких случаях ущерб возмещается за счёт прибыли Учреждения.

**7.2.** Работники, непосредственно обращающиеся с денежными или товарными ценностями, несут полную материальную ответственность за необеспеченность хранения вверенных им ценностей на основании специального письменного договора. В перечне приведены категории работников, подлежащих полной материальной ответственности и заключению договора.

**7.3.** Перечень подразделений с работниками, непосредственно выполняющих работу с денежными или товарными ценностями и внедривших коллективную (бригадную) ответственность, приведён в приложении №27.

**VIII. ОХРАНА ТРУДА**

**Обязанности работодателя. Работодатель:**

**8.1.**На основании ст.16 Закона об охране труда Республики Узбекистан, в целях осуществления задач, установленных ст.14 и 18 настоящего закона, начисляет следующие средства за счёт собственных средств работодателя и бюджетных средств, выделяемых из государственного бюджета Республики Узбекистан, и обязуется разработать соответствующие приложения:

- соглашение по охране труда составляется 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 №1);

- перечень профессий и должностей, получающих специальную одежду, специальную обувь и другие индивидуальные средства защиты в срок не менее установленного “Типовыми нормами бесплатного предоставления специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников здравоохранения и медицинского производства”, зарегистрированными Министерством юстиции 25 августа 2009 года за №1998 (приложение №31);

- перечень профессий и должностей, бесплатно получающих молочную продукцию (другую равноценную продукцию) по нормам, установленным для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда (приложение №29);

- перечень бесплатно получающих гигиенические средства (моющие средства или не менее, чем 400 граммов мыла), согласно п.6.6 отраслевого соглашения (приложение №30).

Размер всех средств, запланированных и согласованных для выделения, увеличивается пропорционально повышению минимального размера оплаты труда 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 санитарно-бытовых зданий (помещений) и их сохранность в соответствующем состоянии.

**8.3.** Выделяет помещение специалисту по охране труда и согласно требованиям ст.177 ТК не требует выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности.

**8.4.** Согласно требованиям Положения об организации учёбы по охране труда и проверке знаний в учреждениях в ведении Минздрава (постановление Минздрава №304 от 25 августа 2014 года), обучает работников охране труда и организует работу по проверке знаний.

**8.5.** При повышении минимального размера оплаты труда, установленного в Республике, сумма возмещения ущерба, связанного с вредом здоровью или платежей, помимо заработной платы, связанных со смертью кормильца, увеличивается пропорционально сумме, на которую увеличился минимальный размер оплаты труда.

**8.6.** На основании правил оплаты ущерба, причинённого в связи с травмированием работника, связанным с выполнением его трудовых обязанностей, заражением профессиональным заболеванием или другими видами вреда здоровью, утверждённых постановлением КМ РУз №60 от 11 февраля 2005 года, и ст.33 Закона об охране труда, выплачивает единовременное пособие:

- для возмещения ущерба, причинённого здоровью работника, выплачивает ежемесячный платёж в процентах в соответствии с уровнем потери потерпевшим профессиональной трудоспособности по отношению к средней месячной заработной платы до трудового увечья потерпевшего, а также, единовременное пособие в размере не менее годовой заработной платы работника, и компенсирует дополнительные расходы работника, исходящие из вреда здоровью (если он признан нуждающимся в лечении, установке протеза, и других видах медицинской и социальной помощи, расходы, связанные с данными мероприятиями, а также, расходы на переподготовку потерпевшего и его трудоустройство в соответствии с медицинским заключением, и другие расходы).

- в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, обязуется возместить лицам, имеющим право на возмещение ущерба, расходы, связанные с похоронами, выплатить ежемесячные платежи в установленном законодательством порядаке для возмещения ущерба, причинённого в связи со смертью кормильца, а также единовременное пособие в размере не менее шести средних годовых заработных плат умершего работника.

**8.7. Работодатель** создаёт фонд охраны труда согласно “Положению о создании фонда по охране труда на предприятиях, в организациях и учреждениях и порядке пользования его средствами”, утверждённому постановлением КМ РУз №245 от 12 ноября 2008 года, и расходует его на улучшение условий труда работников и работу по охране труда, финансирование санитарно-оздоровительных мер.

**8.8.** Проводит аттестацию по условиям труда на рабочих местах и травмоопасности оборудования на основании положения о порядке проведения аттестации по условиям труда на рабочих местах и травмоопасности оборудования (постановление КМ РУз №263 от 15 сентбря 2014 года) не менее одного раза в пять лет.

**8.9.** Обеспечивает работу по охране труда на основе положений, согласованных с профсоюзным комитетом и утверждённых в учреждении на основании “Положения об организации работы 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.** Выполняет страховку работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проводит аттестацию по условиям труда на рабочих местах и травмоопасности оборудования, составляет акт по форме приложения №4 Положения о порядке проведения медосмотра работников, и организует проведение предварительного и периодического медосмотра без затрат работников.

**8.11.** Приобретает оргтехнические средства для комнат по охране труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные пособия, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другое оборудование для обучения по охране труда и уголков по охране труда, и обеспечивает их постоянное хранение.

**8.12.** Возлагает осуществление контроля за неукоснительным и точным соблюдением стандартов по охране труда на службу по охране труда или одного из руководителей Учреждения.

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

**8.14.** Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой организации к осенне-зимнему сезону до 25 августа (1 октября), а также непрерывную работу санитарно-бытовых зданий и их сохранность в соответствующем состоянии (с точным указанием зданий или помещений, требующих ремонта, реконструкции или нового строительства, по подразделениям)

**Обязательства профсоюзного комитета.**

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

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

**8.17.** Собирает предложения по проектам раздела коллективного договора по охране труда и соглашения по охране труда и организует их обсуждение на заседаниях трудовых коллективов.

**8.18.** Устанавливает регулярный контроль за соблюдением инженерно-техническими, медицинскими работниками требований положений и инструкций по охране труда, с помощью представителей по охране труда и членов комиссии.

**8.19.** Контролирует целостность, пригодность бесплатно предоставленной работникам специальной одежды (медицинский халат, комбинезон, колпачок, платок) и других индивидуальных средств защиты, и их обязательное использование работниками.

**8.20.** Регулярно контролирует своевременное вполнение предложений, направленных начальникам отделов и подразделений по результатам проверки, проведённой представителем и комиссией по охране труда, а также применение наказаний в отношении ответственных лиц, не выполнивших предложения комиссии.

**8.21.** Контролирует выполнение соглашения по охране труда коллективного договора на заседании профсоюзного комитета и обсуждение состояния охраны труда.

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

**Взаимные обязательства работодателя и профсоюзного комитета.**

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

**8.24.** Для проверки соблюдения ст.9 ТК и действующих законов и положений по осуществлению целей и обязанностей Устава профсоюза отрасли, не препятствует специалистам профсоюзной оргнизации к доступу в лечебно-профилактические учреждения, бесплатно предоставляет им копии необходимых документов.

**8.25.** Создаёт представителю по охране труда необходимые условия для выполнения работы по контролю общественности, и еженедельно выделяет время не менее 2 часов в рабочее время, с сохранением средней заработной платы.

**8.26.** На основании требований ст.23 Закона Республики Узбекистан “Об охране труда”, контролирует организацию работы по охране труда.

**8.27. Стороны** согласовали, что в соответствии с действующим законодательством работодатель имеет следующие обязанности в отношении потерпевшего или лиц, имеющих право на выплату ущерба:

- в случае получения работником производственной травмы или временной потери трудоспособности в результате профессиональных заболеваний (в постановление КМ РУз №71 от 28 февраля 2002 года “О совершенствовании границы по выплате пособия по временной нетрудоспособности” внесены изменения согласно постановлению КМ РУз №188 от 31 мая 2002 года), выплачивает в размере 100 процентов от средней месячной заработной платы;

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

- в период учёбы потерпевшему выплачивается средняя месячная заработная плата, как и на предыдущем рабочем месте, и работодатель оплачивает все расходы, связанные с учёбой.

**8.28.** Обязуется материально и морально поощрять представителей по охране труда, проявивших самоотверженность при улучшении условий труда работников:

- награждает лучших представителей по охране труда и лучших членов комиссии по охране труда (подводит итог их работе с указанием конкретных видов материального и морального поощрения);

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

**8.29.** Согласно утверждённому порядку, установленному ст.214 ТК, ст.24 Закона Республики Узбекистан “Об охране труда”, ст.17 закона об охране здоровья граждан Республики Узбекистан, приказом Минздрава №200 от 10 июля 2012 года, разрабатывает перечень работников, подлежащих прохождению предварительного и впоследствии регулярного медосмотра по форме приложения №4, и обеспечивает отсутствие расходов работников при прохождении медосмотра (приложение 32).

**8.30.** В течение одного месяца после избрания представителей по охране труда, избранных согласно положению “О представителе по охране труда”, зарегистрированному в Министерстве юстиции за №196 от 18 декабря 1995 года работодатель организует занятия с участием профсоюзного комитета.

**8.31.** Работодатель признаёт право Профсоюзного комитета (организации) на участие во всех государственных экспертизах по проверке соответствия новых технологий и оборудования требованиям охраны труда, проведения независимой экспертизы в целях выявления воздействия условий труда на здоровье работника и привлечения к этой работе других специализированных организаций или соответствующих специалистов.

**8.32.** При проверке общественным представителем профсоюза по охране труда несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, участвует в заседаниях врачебной трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) или приглашает ответственных работников вышестоящих профсоюзных организаций для участия.

Получает информацию от руководителей и других должностных лиц об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве.

**8.33.** Согласно Положению, разработанному исходя из требований “Положения об организации работы по охране труда и пожарной безопасности в учреждениях в ведении Минздрава” (Приказ Минздрава №304 от 25 августа 2014 года), обеспечивает в учреждении и его организационной структуре осуществление административного общественного контроля за состоянием трёхступенчатой охраны труда.

**8.34.** Неукоснительно соблюдает Конвенцию Международной организации труда №187 об основах трудовой безопасности и содействии гигиене.

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

**9.1. Стороны** обязуются разработать меры для реализации Государственных программ по социальному направленпию, принимаемых ежегодно по инициативе Президента Республики Узбекистан, и достичь их неукоснительного выполнения.

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

а) для участников войны 1941-1945 гг. 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 лиц (ст.103);

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

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

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

б) работникам, состоящим на учёте по заболеваниям с социальной значимостью (туберкулёз, онкологические заболевания, недавно появившиеся опасные опухоли, заболевания, приобретённые половым путём, СПИД, лепра, психические заболевания) выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в зависимости от продолжительности периода оплаты государственного взноса социального страхования (общего рабочего стажа) в следующем размере:

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

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

- работникам с общим стажем работы до 5 лет – в размере 60 процентов от заработной платы;

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

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

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

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

**9.4. Работодатель** обязуется вакцинпировать работников от заболеваний с риском эпидемии, не менее одного раза в год, или исходя из свойств выполняемой работы, за счёт учреждения.

**9.5. Работодатель** обязуется перевести дополнительные средства в размере \_\_\_ процентов от заработной платы на персональные накопительные пенсионные счета работников, согласнго ст.10 Закона Узбекистан “О накопительном пенсионном обеспечении граждан”.

**9.6. Профсоюз совместно с Работодателем** в случае смерти родителей или близких родственников работника оказывают ему материальную помощь в количестве \_\_\_ размеров минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.

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

**9.8.** В случае хронического заболевания работника на срок более одного месяца, Работодатель обязуется оказать ему материальную помощь в размере не менее \_\_\_ размеров минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.

**9.9.** частично возмещает стоимость путёвок \_\_\_\_ работников и членов их семей (в том числе, не менее, чем \_\_\_ членов малообеспеченных семей), полученных из бюджета социального страхования, на основании п.6.2 коллективного договора.

**9.10.** В целях заботы о подрастающем поколении, стороны несут следующие обязанности:

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

б) организация ежегодного вручения новогодних подарков детям работников за счёт Учреждения;

в) обеспечение отдыха детей работников в детских оздоровительных лагерях.

**9.11.** В целях настоящего Договора:

а) малообеспеченными семьями считаются семьи, средний доход которых, приходящийся на каждого члена семьи, не превышает \_\_\_\_ размеров минимальных потребительских расходов, установленных в Республике Узбекистан.

**9.12.** Работнику, ушедшему в очереднгой трудовой отпуск, работодатель выплачивает дополнительную оплату за профилактическое лечение.

**9.13. Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь многодетным работникам, членам малообеспеченных семей, бывшим работникам, являющимся ветеранами войны и труда, несовершеннолетним детям покойных работников, трудившихся в Учреждении, в количестве \_\_\_\_ размеров минимальной оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан, при совместном начислении в течение года.

**9.14**. **Работодатель:**

**9.14.1.** частично возмещает стоимость путёвок, полученных за счёт средств бюджета профсоюзных членских взносов и социального страхования для \_\_\_ работников (в том числе, не менее, чем \_\_\_ малообеспеченных работников);

**9.14.2.** организует за счёт Учреждения отдых и оздоровление \_\_\_ работников в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Республики Узбекистан, в том числе, не менее, чем \_\_\_ инвалидов, одиноких пожилых людей, ветеранов труда, членов малообеспеченных семей;

**9.14.3.**  согласно Указу Президента Республики Узбекистан №УП-4658 от 13 октября 2014 года, дополнительно организует за счёт учреждения оздоровление ветеранов войны 1941-1945 гг. 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.

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

**9.14.5.**  обязуется создать условия для участия неработающих пенсионеров для участия в общественной жизни трудового коллектива, а также, ежегодного посещения пенсионеров, особенно одиноких, вручения им памятных подарков на дни рождения и праздники, оказания помощи при решении жилищных и бытовых проблем, а также, организации экскурсий в священные места и места паломничества, и осуществления других мероприятий социальной значимости (Указ Президента Республики Узбекистан №УП-4906 от 28 декабря 2016 года “О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда “Нуроний” для социальной поддержки ветеранов”);

**9.15. Профсоюз** – обеспечивает распределение путёвок для оздоровления и отдыха работников и членов их семей (родителей, супругов и детей) на основании заявлений, представленных работниками в профсоюзный комитет, в пределах средств, выделенных на оздоровление из уплаченных ими профсоюзных членских взносов и единых социальных платежей, а также, с соблюдением льгот, указанных в “Инструкциях по использованию льготных путёвок в санатории и дома отдыха”, утверждённых постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №9-24 от 26 января 2013 года.

**9.16.** В связи с праздником “День профсоюзов” 11 ноября, все члены профсоюза награждаются за счёт средств Учреждения согласно рекомендации Профсоюзного комитета.

***Льготы и гарантии, предоставляемые работникам в период карантинных мер, внедрённых по отношению к коронавирусу или другим инфекционным заболеваниям***

**9.17. Работодатель,** в целях обеспечения исполнения Указа Президента Республики Узбекистан №УП-5969 от 19 марта 2020 года “О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия коронавирусной пандемии и глобального кризиса на отрасли экономики”, несёт следующие обязанности:

**9.17.1.** в период действия карантинных мер, Работодатель переводит работников, в особенности, беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционную работу и подходящий для них рабочий график;

Правом перевода на дистанционную работу и гибкий рабочий график в первую очередь пользуются беременные женщины, пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и работники, страдающие хроническими заболеваниями.

В изменениях, вносимых в трудовой договор, заключаемый с работником по переводу на дистанционную работу, наряду с условиями, предусмотренными ст.73 Трудового кодекса, указывается следующее:

порядок взаимосвязи по электронному обмену документами между работодателем и работником;

порядок использования оборудования и/или технических средств, необходимых для осуществления трудовых обязательств работника, если между сторонами имеется соглашение об использовании технических средств и/или соответствующего оборудования, принадлежащего работнику;

обеспечение работника средствами связи в целях обеспечения постоянных связей с работодателем, в том числе, использование сети Интернет;

условия, связанные с возмещением работником ущерба, причинённого работодателю, при поломке оборудования и техники, предоставленной работодателем по вине работника;

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

обязательства работника и Работодателя по соблюдению необходимых условий труда и охраны труда;

условия перевода работника на постоянное место работы при производственной необходимости.

**9.17.2.** если работник заболеет коронавирусной инфекцией во время пандемии, Работодатель оказывает ему материальную помощь в количестве \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, установленных в Республике Узбекистан, согласно рекомендации Профсоюзного комитета;

**9.17.3.**если у работника заболели члены семьи в условиях пандемии, Учреждение оказывает ему единовременую материальную помощь в количестве \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, установленных в Республике Узбекистан, по рекомендации профсоюзного комитета;

**9.17.4.** в связи с причинением вреда здоровью работников, заразившихся заболеванием из-за пандемии, или их тяжёлым положением и не восстановившимся здоровьем, Работодатель поддерживает их финансово, исходя из финансового положения Учреждения;

**9.17.5.** Работодатель обязан оказать материальную помощь работникам, заразившимся инфекционным заболеваниям, и оплатить расходы на их лечение и лекарства (в том числе, в случае заболевания детей работника);

**9.17.6.** проводит бесплатный медицинский осмотр работников, выздоровевших от коронавируса, каждые 6 месяцев, за счёт Учреждения;

**9.17.7.** обеспечивает работников сведениями, предупреждающими о случаях возможного заражения различными инфекционными заболеваниями, связанными с рабочей деятельностью работников, публикует стенды, раздаточные материалы;

**9.17.8.** В целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции среди работников Учреждения, Работодатель осуществляет работу по обеспечению работников антисептиками, необходимыми санитарно-гигиеническими средствами и масками на рабочих местах, сдачу тестовых анализов на заболевание, вакцинацию против инфекционных заболеваний, а также дезинфекции рабочих мест, столовой, умывальной комнаты, туалетов, общежитий учреждения, транспортных средств, перевозящих работников, за счёт Учреждения.

**9.18.**Семье работника, скончавшегося от болезни в период пандемии, выделяется материальная помощь за счёт средств Работодателя или Профсоюзного комитета, исходя из финансовых возможностей.

**9.19.**При объявлении карантина Правительством или Специальной комиссией, работнику предоставляется частично оплачиваемый отпуск на срок, установленный посредством соглашения между Работодателем и работником. При этом работнику выплачивается заработная плата в размере не менее \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, установленных в Республике Узбекистан.

**9.20.** При начислении рабочего стажа, предоставляющего работнику право получения основного трудового отпуска в период коронавирусной пандемии, учитывается также период отпуска без сохранения заработной платы.

**9.21.** В день получения вакцины против коронавирусной инфекции работнику предоставляется один нерабочий день с сохранением средней заработной платы.

**9.22.** В случае возникновения чрезвычайных ситуаций, при объявлении карантина, Работодатель с согласия работника может предоставить ему отпуск с частичным сохранением заработной платы.

**9.23.** Предоставление работникам учреждения беспроцентных ссуд для приобретения товаров с долгим сроком эксплуатации, производимых в нашей стране, приобретения и строительства жилья.

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

**10.1.** **Работодатель обязуется:**

**10.1.1.** предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование здания, помещения, сооружения и другие объекты, находящиеся на его балансе или арендуемые им, а также предоставляет в бесплатное пользование необходимые пространства, детские и другие оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, осуществления культурно-просветительской, физкультурной и оздоровительной работы среди трудящихся и членов их семей;

**10.1.2.** ежемесячно переводить на счёт Профсоюзного комитета средства в размере \_\_\_ процентов от фонда оплаты труда в целях организации культурно-просветительских, физкультурно-спортивных мероприятий, путешествий на исторические места на территории Республики, приобретения билетов на концерты, в театры и приглашений в парки развлечений, оказания материальной помощи, поощрения, дополнительной оплаты труда штатным работникам Профсоюзного комитета и других целей (*ст. 18 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”*).

**10.2.** Мероприятия, проводимые за счёт средств фонда материального поощрения и развития учреждения для победителей каждой стадии соревнований, турниров и смотров-конкурсов, проводимых между работниками на основе совместных постановлений Министерства и Республиканского Совета, осуществляются в размерах, указанных в Положении.

**10.3. Для улучшения духовно-просветительской работы стороны обязуются выполнить следующее:**

**10.3.1.** создать комнату “Духовности и просветительства”, оборудовать её на основании рекомендаций Совета Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканского духовно-просветительского центра, обеспечить её современной литературой, опубликованной в годы Независимости, а также плакатами, стендами и техническими средствами;

**10.3.2.** создание уголков читателей и проведение смотра-конкурса “Лучший читатель”;

**10.3.3.** в целях выполнения государственных программ, организация для работников и молодёжи содержательных и интересных встреч на разные темы с привлечением известных деятелей науки, литературы и искусства, литературоведов, передовиков производства;

**10.3.4.** дальнейшее развитие деятельности библиотеки и информационно-ресурсных центров, домов и дворцов культур, их сохранение, укрепление материально-технической базы, проведение текущего и капитального ремонта, пополнение библиотеки и информационно-ресурсного центра новой литературой, проведение мероприятий по совершенствованию национальной идеи и духовно-просветительского мировоззренпия с привлечением общественных организаций и фондов;

**10.3.5.** оказание всесторонней помощи для развития художественной самодеятельности среди работников и членов их семей, организация содержательного проведения их свободного времени, посещений старинных городов Республики с историческими памятниками, театров, концертов;

**10.3.6.** организация соревнований, конкурсов и мероприятитй по профессиональному мастерству и художественной самодеятельности в дни празднования общенародных праздников;

**10.3.7.** предоставление работникам выходных дней (отгулов) за счёт неиспользованной части отпуска для путешествий и отдыха в подходящее для них время, в соответствии с трудовым законодательством;

**10.3.8.** организация коллективного и семейного отдыха работников, предусматривающего ежегодное отправление на отдых (внутренний туризм) вместе с членами семьи, не менее, чем 10 процентов работников за счёт внебюджетных средств учреждения в качестве поощрения;

**10.3.9.** организация и проведение “Месячника внутреннего туризма”, “Недели внутреннего туризма”, “Дней внутреннего туризма”, “Семейного туристического отпуска”;

**10.3.10.** В целях подробного разъяснения работникам сущности приоритетных направлений государственной политики, реализуемой в настоящее время, широкомасштабных реформ, значимости принятых актов законодательства и сущности государственных программ, ежемесячное совместное проведение “Часов просвещения”;

**10.3.11.** В период отправления работников для осуществления туризма работодатель сохраняет их среднюю заработную плату.

**10.4. В целях пропаганды здорового образа жизни среди работников и членов их семей согласно Закону Республики Узбекистан “О физической культуре и спорте”, стороны несут следующие обязанности:**

**10.4.1.** создание достаточных материальных и других условий для занятия физической культурой и спортом (выделение специальных спортивных помещений), а также внедрение “гимнастики работников” и “спортивных минуток” в трудовом коллективе;

**10.4.2.**установление специальных перерывов для выполнения упражнений “гимнастики работников” и “спортивных минуток”, входящих в рабочее время, исходя из технологий, производственных и рабочих условий;

**10.4.3.**в целях развития здорового образа жизни и массового спорта, налаживание возложения на работника, осуществляющего деятельность в трудовом коллективе, дополнительных обязанностей “Пропагандист спорта”, и установления надбавки к базовому должностному окладу в размере 20 процентов;

**10.4.4.**организация занятий руководителей и всех работников физической культурой и спортом (бег, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, настольный теннис, плавание и др.), в выбранные дни после рабочего времени (не менее одного раза в неделю);

**10.4.5.** привлечение работников и членов их семей к массовому спорту и различным спортивным секциям с задействованием общественных организаций и фондов, а также организация между ними спартакиад и соревнований по видам спорта;

**10.4.6.** обеспечение работников и членов их семей льготными билетами для участия в спортивных кружках согласно их интересам;

**10.4.7.** дальнейшее развитие деятельности спортивных сооружений, стадионов и площадок, детских оздоровительных лагерей, оздоровительных учреждений на балансе Учреждения, за счёт Учреждения, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновление спортивного инвентаря и оборудования;

**10.4.8.** объявление одной субботы в месяц “Днём спорта и здоровья” в Учреждении, и, в сотрудничестве с работодателем, установление мер по созданию условий дл занятия работников спортом, создание физкультурных команд и оживление их работы;

**10.4.9.** обеспечение работников спортивной одеждой и спортивным инвентарём, их широкое привлечение к спортивным мероприятиям;

**10.4.10.** укрепление связей с унитарным предприятием “Управление физической культуры и спортивного оздоровления” Федерации профсоюзов.

**XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ТРУДА. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ, ЗАНЯТЫМ ВЫПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**11.1.** Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы недопущения унижений в сфере трудовых отношений, равенства прав и возможностей, равной оплаты равнозначного труда.

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

Протокол Конвенции №29 о принудительном или обязательном труде МОТ от 1930 года;

Конвенция №100 “О равной оплате труда мужчинам и женщинам за равнозначный труд”;

Конценция №103 “Об охране материнства”;

Конценция №105 “О ликвидации принудительного труда”;

Конвенция №111 “Об унижениях в сфере труда и видов работы”.

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

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

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

в) для женщин, имеющих ребёнка, не достигшего 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 (опекуна, попечителя), воспитывающего 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:**

**11.4.1.** обеспечить обучение женщин, попавших под сокращение рабочих мест, профессиям, востребованным на рынке труда;

**11.4.2.** создание для женщин возможностей использования права на повышение квалификации и получение дополнительной информации;

**11.4.3.** организация надомного труда для женщин, труд которых временно не используется в учреждении;

**11.4.4.** при запуске учреждения (системной единицы) после реконструкции, предоставление преимущества при трудоустройстве женщинам, ранее трудившимся в данном Учреждении и прошедшим повторное обучение;

**11.4.5.** выделение беременным женщинам рабочих мест с более лёгкими условиями труда, или без воздействия неблагоприятных производственных факторов, в соответствии с медицинским заключением;

**11.4.6.** освобождение беременных женщин от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского осмотра, если у них нет возможности пройти данный осмотр в нерабочее время;

**11.4.7.** установление сокращённого рабочего дня на 1 час для женщин с детьми в возрасте до трёх лет;

**11.4.8.** продление оплачиваемого отпуска по беременности и родам на \_\_\_\_ месяцев (календарных дней) по отношению к установленному законодательством;

**11.4.9.** оказание ежемесячной материальной помощи в размере \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, установленных в Республике Узбекистан, для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 2 до 3 лет;

**11.4.10.** установление сокращённого рабочего дня на \_\_\_ часов для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, выделение в течение года материальной помощи в размере \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, установленных в Республике Узбекистан;

**11.4.11.**  сокращение рабочей недели на 1 час для женщин, имеющих двух и более детей до 12 лет, или ребёнка-инвалида до 16 лет, и матерям-одиночкам, дети которых учатся в начальных классах, с сохранением заработной платы;

**11.4.12.** по просьбе женщин с детьми до 8 (10-12) лет, предоставление им выходных дней, частично оплачиваемых или без сохранения заработной платы в составе \_\_\_ дней в месяц;

**11.4.13.** организация комнат личной гигиены для женщин, помимо предусмотренных нормативами. Внедрение оздоровительных комплексов и комнат для отдыха.

**11.5.** Женщинам с детьми в возрасте до двух лет предоставляется перерыв по 30 минут каждые три часа для кормления ребёнка, а женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 2 лет – по 1 часу каждые три часа. Перерывы, предоставляемые для кормления ребёнка, прибавляются к рабочему времени и выплачивается средняя заработная плата. По желанию сотрудниц, время перерывов, выделенных для кормления ребёнка, может прибавляться к установленному перерыву для отдыха и обеда, или перейти к началу или концу рабочего дня (смены) (На основании Конвенции Международной организации труда №103 и ст.236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**11.6.** Время нахождения женщины в отпуске по уходу за ребёнком до достижения 2 лет прибавляется к трудовому стажу, и предоставляет право получения следующего оплачиваемого годового отпуска.

**11.7.** Профсоюзный комитет обязуется способствовать улучшению условий труда, и оказывает помощь Работодателю при выполнении Социальной программы учреждения по труду и охране здоровья женщин.

**11.8.** Оказание помощи при реализации “Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года”.

**11.9.** Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии, предусмотренные законом Республики Узбекистан “О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин”, и обеспечивать предоставление льгот:

**11.9.1.** возложение обязанностей по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченных лиц Учреждения и его составных подразделений;

**11.9.2.** создание равных прав и возможностей для мужчин и женщин при приёме на работу и повышении по службе;

**11.9.3.** устанение неравенства при оплате труда мужчин и женщин.

**11.10.** Женщинам с детьми в возрасте до двух лет предоставляется перерыв по 30 минут каждые три часа для кормления ребёнка, а женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 2 лет – по 1 часу каждые три часа. Перерывы, предоставляемые для кормления ребёнка, прибавляются к рабочему времени и выплачивается средняя заработная плата. По желанию сотрудниц, время перерывов, выделенных для кормления ребёнка, может прибавляться к установленному перерыву для отдыха и обеда, или перейти к началу или концу рабочего дня (смены) (На основании Конвенции Международной организации труда №103 и ст.236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**11.11.** Время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им \_\_\_\_ лет прибавляется к трудовому стажу и предоставляет право на получение следующего оплачиваемого годового отпуска.

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

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

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

- активное участие в обеспечении исполнения Программы дополнительных мероприятий, направленных на реализацию государственной молодёжной политики;

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

- внедрение традиций “Наставник-ученик” посредством закрепления молодых специалистов, принятых на работу, за квалифицированными специалистами;

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

**12.2.** Согласно законодательству, в целях настоящего Договора использованы понятия из закона Республики Узбекистан №406 “О государственной молодёжной политике”: “молодёжь”, “молодая семья”, “молодой специалист”.

**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, получающих образование 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.** Работникам, учащимся в образовательных учрежденяих без отрыва от производства, выполняющим учебный план, помимо льгот, установленных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, дополнительно гарантируется следующее:

**12.4.1.** установление оптимального для работника времени начала и окончания рабочего дня, для работников, совмещающих работу с обучением;

**12.4.2.** сокращение рабочей недели на \_\_\_\_ процентов;

**12.4.3.** предоставление дополнительного трудового отпуска из \_\_\_\_\_ рабочих дней в год;

**12.4.4.** предоставление отпуска без сохранения заработной платы, не менее, чем на 14 календарных дней в год.

**12.5.** Работодатель один раз в год выплачивает работникам, совмещающим работу с образованием, проезд в размере \_\_\_\_\_\_\_ процентов от расходов на проезд для посещения учебного заведения в период лабораторно-экзаменационных сессий (а также защиты дипломной работы и сдачи выпускных экзаменов) (не менее, чем 50).

**12.6. Обязанности работодателя:**

**12.6.1.** охрана труда лиц, не достигших восемнадцати лет, предоставление дополнительных льгот в сфере рабочего времени, отпусков и других условий труда, их оздоровление в санаториях и профилакториях Учреждения;

**12.6.2.** оплата части контракта студентов высших образовательных учреждений в целях подготровки кадров, необходимых для Учреждения;

**12.6.3.** предоставление дополнительных льгот, помимо установленных ТК, для работников, обучающихся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющих учебный план;

**12.6.4.** предоставление беспроцентных ссуд молодым работникам-членам молодых семей для приобретения товаров с долгим сроком эксплуатации, произведённых в нашей стране, строительства жилья, а также прохождения службы в резерве мобилизационного призыва;

**12.6.5.** привлечение высококвалифицированных работников, руководителей, специалистов для руководства производственной практикой учащихся и студентов, обеспечение закрепления наставников при приёме на работу молодых людей;

ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилиш учун **12.6.6.** поощрение работников-наставников, взявших в ученики выпускников профессиональных образовательных учреждений;

**12.6.7.** установление ежемесячных дополнительных платежей к должностному окладу (тарифной ставке) в размере \_\_\_\_\_ процентров для представителей молодёжи, занимающихся в учреждении общественной работой помимо основной работы.

**12.6.8.** обучение талантливых молодых специалистов в иностранных высших специальных образовательных учреждениях по необходимым направлениям Учреждения, оплата контрактных платежей за учёбу за счёт заработной платы или   
Учреждения;

**12.6.9.** организация в Учреждении стенда “Самый активный молодой работник”.

**12.7. Обязанности профсоюзного комитета:**

**12.7.1.** использование имеющейся нормативно-правовой базы для дальнейшего совершенствования работ по защите социальных прав и гарантий молодых работников;

**12.7.2.** ведение работы по привлечению молодёжи к деятельности профсоюзов, регулярное награждение работников, активно участвующих в общественной работе;

**12.7.3.** оказание помощи при привлечении высококвалифицированных работников, руководителей, специалистов к руководству производственной практикой учащихся и студентов;

**12.7.4.** оказание единовременной материальной помощи выпускникам профессиональных образовательных учреждений, закреплённых за учреждением для проведения практики, с соблюдением установленных норм, в размере 10 процентов от минимальной оплаты труда, за счёт средств профсоюза;

**12.7.5.** оказание единовременной материальной помощи новым работникам, окончившим профессиональные образовательные учреждения с дипломом с отличием, с соблюдением установленных норм, в размере 20 процентов от минимального размера оплаты труда, за счёт средств профсоюза;

**12.7.6.** инструктаж по охране труда для учащихся средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, закреплённых для прохожденпия практики и выпускников, принятых на работу, обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, индивидуальных средств защиты, молоком и лечебно-профилактическими продуктами продовольствия;

**12.7.7.** заключение трудовых договоров с выпускниками профессиональных образовательных учреждений, принятых на работу, обеспечение их ознакомления с коллективными договорами;

**12.7.8.** оказание помощи в трудоустройстве выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений в садах и виноградниках, создаваемых во вспомогательных хозяйствах учреждения;

**12.7.9.** ведение работы по обеспечению текучести молодых людей, принятых на работу, на рабочих местах;

**12.7.10.** осуществление контроля общественности по неустановлению предварительных испытаний при трудоустройстве выпускников, устраивающихся на работы впервые в течение трёх лет со дня окончания соответствующих средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, на основании ст.84 ТК;

**12.7.11.** осуществление контроля общественности за уведомлением работодателем местного органа труда при расторжении трудового договора с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также обучавшихся в высших учебных заведениях на основе государственного гранта, устроившимся на работу впервые в течение трёх лет с момента окончания соответствующего образовательного учреждения по инициативе работодателя до истечения трёхлетнего срока со дня его заключения, на основании ст.247I ТК.

**12.7.12.** контроль за повышением квалификации каждого молодого специалиста в самом Учреждении и на учебных курсах при необходимости, учитывая их приём на работу;

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

**12.7.14.** внедрение применения методов “Трибуна молодёжи”, “Свободное время”, организация письменного предоставления открытых или анонимных рапортов, в которых молодые работники свободно выражают своё мнение (по условиям труда, среде в коллективе, идеи, которые могут стать эффективными для работы коллектива, неподобающие действия руководителей, их унижение и т.д.) в прозрачных урнах.

**XIII. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**13.1. Стороны** признают принципы социального партнёрства и обязуются принять меры по предотвращению любых споров, возникающих при выполнении коллективного договора. Споры решаются на основе взаимного доверня и уважения на основании законодательства Республики Узбекистан.

**13.2.** Трудовые споры и разногласия рассматриваются комиссией трудовых споров, создаваемой работодателем и профсоюзным комитетом, в составе 6 членов (по 3 с каждой стороны) на срок действия настоящего Договора, в индивидуальном порядке на основе равенства.

**13.3.** Комиссия трудовых споров осуществляет свою деятельность согласно законодательству и Положению, разработанному на основании рекомендаций, согласованных с Министерством труда и социальной защиты населения (*приложение 34*), утверждённому Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г., 20-66 с, 15.01.2015 г., 01-СП).

**13.4.** Организационно-техническое обеспечение комиссии трудовых споров осуществляется на основании Положения.

**13.5.** Коллективные трудовые споры решаются в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

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

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

**14.2. Работодатель** соблюдает действующее законодательство Республики Узбекистан, международные договоры, ратифицированные Республикой Узбекистан, права профсоюза согласно конвенциям МОТ, и всесторонне способствует их деятельности;

**14.3. Профсоюзный комитет** вправе осуществлять контроль общественности за соблюдением Работодателем нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические права и интересы работников, нормативные акты в сфере технического регулирования, а также требований настоящего Договора. Работодатель рассматривает ходатайства об устранении нарушений законодательства в срок одной недели, и уведомляет Профсоюзный комитет о результатах рассмотрения (ст.34, 46 Закона “О профсоюзах” Республики Узбекистан).

**14.4. Работодатель** признаёт профсоюзный комитет единоличным представительским органом работников в учреждении.

**14.5. Работодатель** гарантирует удержание профсоюзных членских взносов в размере 1 процента с заработной платы и приравненных к ней платежей (всех доходов от премий, дополнительных платежей, дополнительных выплат к заработной плате, надбавок, специальных надбавок, выплаты ущерба и социальных налогов) на основании письменных заявлений работников, через бухгалтерию Учреждения, и своевременный и полный перевод на счёт (специальный счёт) профсоюзной организации посредством денежных переводов;

принятие дисциплинарных мер в отношении виновного должностного лица, в случае невыполнения перевода членских взносов в течение более чем одного месяца.

**14.6.** Согласно “Инструкции о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов”, зарегистрированной в Министерстве юстиции за №2342 15 марта 2012 года, в случае недостаточности средств на счету учреждения, профсоюзные членские взносы включаются в число средств, списываемых пропорционально по исполнительным платёжным документам.

**14.7.** Создаётся возможность для включения соответствующих представителей профсоюзной организации в состав органов управления и коллегиальных органов учреждения, принимающих решения по социально-экономическим интересам и трудовым отношениям работников, их участия в заседаниях.

**14.8. Работодатель**:

**14.8.1.** до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не входящим в коллективный договор, предварительно согласовывает их с профсоюзным комитетом;

**14.8.2.** по требованию профсоюзного комитета предоставляет ему сведения по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием;

**14.8.3.** для осуществления деятельности профсоюзного комитета, установленной уставом, обязуется выделить ему отдельное помещение, транспорт, организационную технику, средства связи и подключения к Интернету, бесплатно обеспечивать канцелярскими товарами;

**14.8.4.** способствует организации подписки на журнал “Организация и управление здравоохранения”, газеты “Ишонч”, “Ишонч-Доверие” Федерации профсоюзов;

**14.8.5.** обязуется поощрять членов Профсоюзного комитета и комиссий комитета, активно участвующих в работе профсоюзной организации, исходя из финансовых возможностей;

**14.8.6.** обеспечивает проведение беседы с новыми работниками в профсоюзном комитете.

**14.9. Профсоюзный комитет:**

**14.9.1.** способствует выполнению программ социального и экономического развития учреждения, поддерживает и развивает инициативу и творчество работников;

**14.9.2.** контролирует выплату заработной платы, правильность предоставления дополнительных платежей по коллективному договору, а также выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда и техники безопасности;

**14.9.3.** контролирует исполнение законов о труде, способствует повышению правовой грамотности работников;

**14.9.4.** защищает право на труд членов профсоюза;

**14.9.5.** своевременно устраняет имеющиеся недостатки на рабочих местах, требует принятия работодателем соответствующих мер по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями охраны труда, техники безопасности и правил промышленной санитарии;

**14.9.6.** организует и осуществляет контроль общественности по состоянию трудовых и бытовых условий в учреждении;

**14.9.7.** ведёт разъяснительную и организационную работу, направленную на укрепление трудовой и производственной дисциплины среди членов профсоюза, принимает меры, направленные на предотвращение ситуаций, которые приводят к инцидентам;

**14.9.8.** учреждает поощрительные подарки и премии для награждения победителей различных конкурсов, спортивных соревнований;

**14.9.9.** обязуется обеспечить подписку на журнал “Организация и управление здравоохранением”, газеты “Ишонч”, “Ишонч-Доверие” Федерации профсоюзов;

**14.9.10.** в целях отдыха и оздоровления работников и их членов семьи, согласно заявлениям работников, в рамках, утверждённых Федерацией профсоюзов Узбекистана, обеспечивает их путёвками в соответствующие оздоровительные санатории.

**14.10.** Согласно Закону Республики Узбекистан “О профсоюзах”, работодатель обязуется предоставить работникам с отрывом от производства ввиду их избрания на избираемые должности профсоюзных органов их предыдущую работу (должность) после окончания их избирательных полномочий. В случае отсутствия такой работы (должности), он обязуется предоставить им другую работу (должность), равную предыдущей, в данной организации или, с согласия работника, в другой организации.

**14.11.**  Председателю Профсоюзного комитета без отрыва от основной работы ежемесячно выплачивается дополнительная оплата в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**14.12.** Согласно Конвенции МОТ №135 “О защите прав представителей работников предприятия и предоставляемых им возможностях”, п.12 “Положения о представителе по охране труда”, зарегистрированного в Министерстве юстиции за №196 18 декабря 1995 года, следующие категории работников признаются представителями работников в целях настоящего Договора:

а) избираемые члены профсоюзных органов;

б) представители по охране труда;

в) члены комиссии трудовых споров.

**14.13.** Работодатель предоставляет лицам, избранным в состав профсоюзных органов без отрыва от производства, для выполнения профсоюзных обязанностей в рабочее время. При этом время выполнения профсоюзных обязанностей не должно быть меньше 30 процентов от количества часов рабочей недели (ст.18 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**14.14.** Применение мер дисциплинарного наказания в отношении представителей работников без отрыва от производства, расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется с соблюдением ограничений, предусмотренных ТК, Законом Республики Узбекистан “О профсоюзах”, а также Конвенцией МОТ №135 “О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях”.

**14.15.** 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, системного налаживания и повышения эффективности работы в данном направлении, в учреждении создан “Совет Ветеранов”.

**14.16.** В учреждении неукоснительно соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда №87 “О защите свободы объединений и прав на объединение в профсоюзы”.

**14.17.**Для работников учреждения проводятся учебные мероприятия по освещению содержания Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”.

### ХV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**15.1.**Профсоюзный комитет, независимо от наличия регистрации в качестве юридического лица, имеет приоритетное право при ведении коллективных переговоров с Работодателем и составлении коллективного договора, и осуществляет общественный контроль за его выполнением (ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**15.2.** Стороны обязуются создать комиссию для проверки выполнения настоящего Договора на основе равенства.

**15.3.** Стороны обязуются проводить проверку по выполнению данного Договора \_\_\_\_\_ раз в год и обсудить результаты проверки на общем собрании (конференции) трудового коллектива. При этом отчёт о выполнении коллективного договора по итогам года рассматривается не позднее 1 апреля следующего года после отчётного года.

**15.4.** На общем собрании (конференции) трудового коллектива заслушивается отчёт Работодателя о полном выполнении обязательств по непривлечению работников Учреждения.

**15.5.** Стороны обязуются признать Генеральное, отраслевое (тарифное), региональное, регионально-отраслевое соглашения, и выполнять их. В случае, если в вышеуказанные соглашения будут внесены изменения, работодатель и профсоюзный комитет в течение 1 месяца обязуются провести переговоры по внесению соответствующих изменений и дополнений в настоящий Договор.

**15.6.** Стороны признают, что их интересы, отражённые в настоящем Договоре, могут быть осуществлены только в случае беспрекословного выполнения всех условий и обязательств коллективного договора.

**15.7.** Профсоюзный комитет, до общего собрания (конференции) трудового коллектива, созываемого для одобрения проекта коллективного договора, представляет проект договора в вышестоящий профсоюзный комитет для экспертизы.

**15.8.** После подписания настоящего договора, стороны представляют его в вышестоящий профсоюзный орган для регистрации.

**15.9.**В целях регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, проведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его исполнением, а также, установления контроля за выполнением других локальных нормативных документов, принятых Работодателем по согласованию с профсоюзом, осуществляется двустороняя деятельность комиссии по социально-трудовым вопросам на основе равноправия.

Стороны, подписавшие договор, на заседании комиссии вправе выдвинуть вопрос о заслушивании отчёта ответственных лиц, не обеспечивающих его выполнение.

**15.10.** Договор публикуется в срок не позднее одного месяца со дня подписания в виде брошюры тиражом \_\_\_ экземпляров. Работники могут ознакомиться с текстом коллективного договора и приложениями к нему в отделе кадров учреждения, отделах охраны труда, заработной платы и юридическом отделе, а также в профсоюзном комитете. Коллективный договор может быть представлен в форме плаката на видном месте. Стороны устанавливают план мероприятий, ответственных лиц и сроки его выполнения.

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

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

**XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ИЛИ ИХ НЕВЫПОЛНЕНИЕ**

**16.1.** В случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия настоящего Договора, Профсоюзный комитет вправе направить ходатайство об устранении данных нарушений. Данное ходатайство рассматривается в срок одной недели. Если Работодатель откажется удовлетворить данные требования Профсоюзного комитета, или в указанный срок между ними не будет достигнуто соглашение, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о решении трудовых споров в коллективах (ст.46 Закона Республики Узбекистан “О профсоюзах”).

**16.2.** Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан, а также настоящим Договором.

***Памятка:*** Макет настоящего коллективного договора имеет рекомендательную силу.

**Места линий в макете настоящего коллективного договора следует заполнять, исходя из возможностей учреждения.**

**Экспертная комиссия при Республиканском совете профсоюза работников здравоохранения Узбекистана проводит общественную экспертизу проектов коллективных договоров республиканских ведомств социальных партнёров, заключивших отраслевые соглашения, высших учебных заведений и учреждений по повышению квалификации, аппаратов региональных советов отраслевых профсоюзов, а также юридических лиц, непосредственно поступающих в Республиканский совет.**

**Во всех других вышеуказанных случаях проведение общественной экспертизы проектов коллективных договоров в системе отрасли осуществляется экспертной комиссией общественности при региональных советах профсоюза работников здравоохранения.**

**До подписания коллективного договора и приложений рекомендуется согласовать их с соответствующими финансовыми органами.**

**Рекомендательный перечень приложений к коллективному договору**

1. Сделка по охране труда, заключаемая между руководителем учреждения и профсоюзным комитетом.

2. Положение о профессиональной подготовке кадров, обучения их другой профессии, повышении квалификации, обучении второй профессии.

3. Перечень работ, профессий и должностей, в отношении которых применяется порядок накопительного учёта рабочего времени.

4. Перечень работ, профессий и должностей работников, которым в рабочее время предоставляются специальные перерывы за работу на открытом пространстве или в неотапливаемых закрытых помещениях в холодное время года.

5. Перечень работ, профессий и должностей работников, предоставляющих право получения годового дополнительного отпуска за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

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

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

10. Положение об оплате труда.

11. Положение о поощрении.

12. Нормы возмещения расходов за использование имущества, принадлежащего работнику (помимо автотранспортных средств).

13. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачивается надбавка за работу, связанную с переездом работников.

14. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачивается надбавка за возмещение расходов работников с разъездным характером работы, а также на служебные поездки в рамках закреплённых за ними участков.

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

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

17. Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых установлены дополнительные платежи за неблагоприятные, тяжёлые и вредщные условия труда.

18. Перечень профессий работников, для которых устанавливаются повышенные отраслевые коэффициенты к тарифным ставкам согласно видам работ, производства и технологий отраслей.

19. Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых установлены дополнительные платежи в летний и зимний период за климатические условия на работе.

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

21. Положение о подготовке и переподготовке кадров, повышении квалификации, а также оплате труда высококвалифицированных рабочих, 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, проходящих практику в учреждении, и учителей средних специальных профессиональных образовательных учреждений.

23. Положение о награждении по итогам года.

24. Перечень категорий работников с полной материальной ответственностью, с которыми следует заключить договор.

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

26. Перечень подразделений, где работники, обращающиеся непосредственно с деньгами или товарными ценностями, совместно выполняют работу, и где вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность.

27. Сокращённый срок рабочего времени работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, и дополнительные дни годового отпуска для работников, занятых на работах со специфическими, тяжёлыми и неблагоприятными природными климатическими условиями.

28. Нормы и порядок обеспечения работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатной молочной (и тому подобными продовольственными продуктами), лечебно-профилактической продукцией, газированной минеральной водой.

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

30. Нормы и порядок обеспечения специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами персональной защиты и гигиены, предоставляемыми бесплатно работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда.

31. Перечень профессий, должностей и работников, для которых организуется прохождение предварительного, и впоследствии периодического медицинского осмотра.

32. Положение о выплате материальной помощи для отпуска.

33. Положение о комиссии трудовых споров.

34. Перечень помещений, оборудования, оргтехники и других материально-технических средств, предоставляемых Работодателем комиссии трудовых споров для осуществления её деятельности.

35. Положение об оказании материальной помощи.

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

37. Смета проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

38. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, предоставляемых Работодателем Профсоюзному комитету для осуществления профсоюзной деятельности.

39. Положение об оздоровительном фонде и тому подобных других фондах, созданных в учреждении.

**Образцы некоторых приложений к коллективному договору**

Приложение №1 к Коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда, заключённое между руководителем учреждения и профсоюзным комитетом**

(на 2022 год)

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

Приложение №25 к Коллективному договору

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

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

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

Приложение №28 к Коллективному договору

**Сокращённый срок рабочего времени работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, и дополнительные дни годового отпуска для работников, занятых на работах со специфическими, тяжёлыми и неблагоприятными природными климатическими условиями**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Категории должностей** | **Основные сроки отпуска** | **Дополнительные сроки отпуска** | **Сокращённый срок рабочего времени работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда** | **Дополнительные дни годового отпуска для работников, занятых на работах со специфическими, тяжёлыми и неблагоприятными природными климатическими условиями** | **Итого сроки отпусков** |
| **1.** |  |  |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 29 к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**которым предоставляется право бесплатного получения молочной (приравненных к ней других продовольственных продуктов), лечебно-профилактической продукции**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Отдел и т.д.** | **Наименование профессий, должностей** | **Виды выдаваемой молочной (приравненные к ней другие продовольственные продукты), лечебно-профилактической продукции** | **Норма выдачи в месяц** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |

Приложение 30 к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**которым предоставляется право бесплатного получения гигиенических средств**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Отдел и т.д.** | **Наименование профессии, должности** | **Виды выдаваемых гигиенических средств** | **Норма выдачи на месяц** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |

Приложение №31 к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**которым предоставляется право бесплатного получения специальной одежды, обуви и других средств персональной защиты**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Отдел и т.д.** | **Наименование профессии, должности** | **Виды выдаваемой специальной одежды, обуви и других средств персональной защиты** | **Срок ношения в месяцах** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |

Приложение №32 к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,**

**для которых организуется прохождение предварительного, и впоследствии, периодического медицинского осмотра**

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

**оглавление**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **РАЗДЕЛЫ** | **Стр.** |
| **I.** | **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** |  |
| **II.** | **ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** |  |
| **III.** | **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ** |  |
| **IV.** | **ВРЕМЯ РАБОТЫ И ОТДЫХА** |  |
| **V.** | **ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ ПЛАТЕЖИ 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, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА** |  |
| **XI.** | **РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ ВЫПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ** |  |
| **XII.** | **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ** |  |
| **XIII.** | **РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ** |  |
| **XIV.** | **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** |  |
| **ХV.** | КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА |  |
| **XVI.** | **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ** |  |
|  | **РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ** |  |

Макет коллективного договора разработан с учётом анализа действующих коллективных договоров и координирован с изменениями трудового законодательства до 31 декабря 2021 года.

Текст макета имеет рекомендательный характер. В то же время, следует включить в коллективный договор нормы, непосредственно указанные в трудовом законодательстве и других нормативных актах. В процессе принятия определённого коллективного договора, рекомендуется осветить в отдельном приложении суть трудового законодательства и других нормативных актов, упомянутых в тексте настоящего макета.

Рекомендуется согласовать проекты коллективных договоров организаций и учреждений, финансируемых за счёт государственного бюджета, с соответствующими финансовыми органами, до их принятия.

1. \*далее именуется “Учреждением”. [↑](#footnote-ref-1)
2. \*\*далее именуется “Профсоюзным комитетом”. [↑](#footnote-ref-2)