ГУБКИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Коллективный договор Филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» в городе Ташкенте

Ташкент - 2023

Зарегистрирован Республиканским Советом профсоюза за № 188

от «12» июль 2023 года

Председатель _____ Ш. Курбанов

«Одобрен»
на общем собрании
трудового коллектива
«22» июня 2023 г.

протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» в городе Ташкенте (Республика Узбекистан)

на 2023 – 2025 годы

На основании решения общего собрания трудового коллектива Коллективный договор подписали:

Работодатель	**Председатель Профсоюзного комитета**
_____	_____
А. Магрупов	**Н.Муратова**
«22» июня 2023 г	«22» июня 2023 г.

При подписании Коллективного договора присутствовали:

Представители работодателя:

1. А. Ширинов
2. Ш. Равиков
3. С. Валиев

Представители работников:

1. Г. Исламова
2. С. Закиров
3. М. Ахмедов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Работодателем и Работниками Филиала Российского государственного университета нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина в городе Ташкенте (далее - Филиал) и является нормативным актом, регулирующим трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения.

Сторонами настоящего **Договора** являются:

- работодатель, в лице исполнительного директора, действующего на основании Положения о Филиале федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина в городе Ташкенте» (Республика Узбекистан);

- работники, в лице Профсоюзного комитета, общественного совета Филиала и трудового коллектива. Председатель Профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников при проведении коллективных переговоров, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, осуществляет контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда (*статья 42 Трудового кодекса*). Общественный совет осуществляет системный мониторинг выполнения Договора, проводит всесторонний анализ общественного мнения о деятельности Филиала по важнейшим вопросам, связанные с трудовыми, экономическими и социальными отношениями, затрагивающими права, свободы и законные интересы работников, вносит предложения по необходимости изменения Договора (*постановление Президента Республики Узбекистан от 04.07.2018 г. № ПП-3837*).

Договор разработан в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», «О занятости населения», «Об охране труда», «О социальном партнерстве», «Об образовании» Республики Узбекистан, постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по организации деятельности общественных советов при государственных органах», Положением и Правилами внутреннего распорядка Филиала.

Договор заключается в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателя (*статья 65 Трудового кодекса Республики Узбекистан*), и может устанавливать дополнительные, по сравнению с законодательными актами, трудовые права и гарантии для работников Филиала (*статья 16 Трудового кодекса)*.

1.2. Основу Договора составляет деятельность Филиала, как обособленного структурного подразделения Университета, и взаимная ответственность сторон, осуществляющих подготовку специалистов всех уровней, включая подготовку научно-педагогических кадров, по согласованным основным направлениям (*специальностям*) обучения с учетом потребности в кадрах.

1.3. Договор вступает в силу с момента подписания и действует **до 31 декабря 2025 года.** По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и всех работников Филиала, работающих по трудовому договору, и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

1.5. Договор заключен в целях:

а) соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников;

б) повышения ответственности работников по исполнению их должностных обязанностей;

в) введения дополнительных, по сравнению с законодательством, гарантий и льгот работникам;

г) проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников, их детей и членов семей;

д) создания благоприятного психологического климата в коллективе;

е) реализации принципов социального партнерства в подготовке высококвалифицированных специалистов;

ж) взаимной ответственности сторон;

з) выполнения требований Законодательства о труде и правил по охране труда.

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

Изменения и дополнения к Договору являются обязательными для выполнения.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными актами всех работников Филиала, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (*путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.*).

II. ФИНАНСОВО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

2.2. В соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на:

- соблюдение социальных и трудовых прав и гарантий работников;
- повышение ответственности работников по исполнению их должностных обязанностей;
- введение дополнительных, по сравнению с законодательством, гарантий и льгот работникам;
- проведение мероприятий по оздоровлению, организацию отдыха работников, их детей и членов семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализацию принципов социального партнерства в подготовке высококвалифицированных специалистов;
- взаимную ответственность сторон;
- выполнение требований Законодательства о труде и правил по охране труда;
- соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, запрещение детского и принудительного труда, принципы равной оплаты трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности и не дискриминации в трудовых отношениях).

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

им законодательством и настоящим Договором, и выполнения обязанностей.

2.4. Для улучшения деятельности Филиала Работодатель обязуется:

а) информировать Общественный совет Филиала и Профсоюзный комитет о перспективах развития Филиала, а также о предполагаемых изменениях в области занятости, оплаты и условий труда;

б) создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы повышения подготовки кадров, позволяющей каждому работнику, как работающему, так и вновь принятому, повышать квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счет средств Филиала. Направлять специалистов в служебные командировки, на конференции, стажировки по областям республики, в страны СНГ и другие зарубежные страны, в необходимых случаях привлекать их для участия в других мероприятиях;

в) обеспечить полную занятость и загруженность работой штатных работников с соответствующей оплатой труда. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущества отдавать штатным работникам Филиала;

г) по конкретным результатам работы поощрять работников, а именно: устанавливать надбавки (*за привлечение инвестиций, выполнение проектов и хоздоговоров, привлечение зарубежных преподавателей (за исключением ППС головного вуза, а также ППС филиалов зарубежных вузов, функционирующих в Республике Узбекистан к учебному процессу в Филиале*), выдавать премии из фонда развития, согласно действующего положения, применять другие меры стимулирования, оказывать материальную помощь нуждающимся работникам;

д) предварительно согласовывать с Профсоюзным комитетом вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников;

е) расторгать трудовой договор с работником–членом профсоюза по инициативе Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. При сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками и совместителями;

ж) не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже утверждённых;

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

и) систематически информировать трудовой коллектив о выполнении Плана работы Филиала по всем направлениям деятельности, финансовом положении, представлять финансовый отчёт Филиала;

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

л) полностью соблюдать Указ Президента Республики Узбекистан от 30.07.2019 г. № УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.05.2018 г. № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

а) представительствовать от имени работников при решении вопросов социально - трудовых отношений, производственных и социально - экономических проблем;

б) способствовать, и в рамках своих полномочий, вести совместную работу с Работодателем по решению социально-экономических вопросов, мобилизации трудового коллектива по созданию безопасных и здоровых условий труда

и соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

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

г) защищать социальные интересы работников Филиала всех категорий;

д) вносить предложения по поощрению работников за активное участие в общественной жизни Филиала;

е) своевременно рассматривать представление работодателя касательно дачи согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя;

ж) рассматривать информацию работодателя об изменении условий труда, а также о предстоящем массовом высвобождении работников и вносить работодателю предложения по смягчению последствий данных мероприятий;

з) проводить общественный контроль за полным соблюдением в Филиале со стороны Работодателя Указа Президента Республики Узбекистан от 30.07.2019 г. № УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.05.2018 г. № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

2.6. Обязательства работников:

все работники Филиала:

а) добросовестно выполнять свои должностные обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим рабочего времени, трудовую дисциплину, кодекс корпоративной этики Филиала, своевременно и качественно

выполнять поручения, распоряжения и приказы Работодателя;

б) по итогам прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки кадров, стажировок, программ дополнительного профессионального образования за счёт средств Работодателя отработать в Филиале не менее 3 (трех) лет;

в) в случае неисполнения подпункта «б» настоящего Договора все финансовые расходы, затраченные на его обучение, возмещаются в полном объеме в сроки по согласованию с Работодателем *(статья 348 Трудового кодекса);*

профессорско-преподавательский состав:

г) исполнять все учебно-методические (аудиторные и внеаудиторные) нагрузки, предусмотренные индивидуальным учебным планом на учебный год;

д) не реже одного раза в год подготовить и опубликовать (в том числе в соавторстве) учебники, учебные пособия, учебно-методические пособия, указания, рекомендации по преподаваемым дисциплинам;

е) регулярно заниматься самообразованием, работать над повышением уровня теоретических фундаментальных и прикладных знаний, педагогического мастерства;

ж) совершенствовать деятельность по улучшению качества подготовки высококвалифицированных специалистов, использовать передовой зарубежный опыт, вести научно – исследовательскую и педагогическую деятельность;

з) содействовать духовно-нравственному воспитанию студентов, разработке эффективных форм и методов воспитательной работы.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан. При этом ни одна из сторон трудового договора не отвечает по обязательствам другой стороны перед третьими лицами. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в Профсоюзном комитете.

3.2. Прием на работу может также производиться на конкурсной основе, в соответствии с законодательными и нормативными актами о труде.

При приеме на работу трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

- проверки соответствия работника поручаемой работе;
- принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

3.3. Порядок оформления приёма на работу, определение срока предварительного испытания осуществляется строго в установленном порядке, согласно статьям 127, 128, 129 и 130 Трудового кодекса.

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и руководителей обособленных подразделений организаций — шести месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

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

3.5. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в Профсоюзном комитете, в ходе которой им предоставляется информация о профессиональном союзе. При изъявлении желания вступить в Профсоюзный комитет у работника принимается заявление на вступление.

3.6. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан) не допускается без предварительного согласия Профсоюзного комитета (*статья 164 Трудового кодекса*).

При обсуждении в Профсоюзном комитете представления о даче согласия на прекращение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно быть обеспечено личное участие самого работника (*за исключением случаев отказа работника от участия в обсуждении, либо его неявки без уважительных причин, статья 161 Трудового кодекса*).

Согласие Профсоюзного комитета не требуется при прекращении трудового договора по инициативе Работодателя:

- в связи с ликвидацией Филиала;
- с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и руководителем обособленного подразделения организации в связи со сменой собственника организации в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 489 Трудового кодекса *(статья 164 Трудового кодекса)*.

3.7. Запрещается расторжение по инициативе **Работодателя** трудового договора с работником, являющимся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем) не достигшего 14-летнего возраста ребёнка, помещённого в карантин.

3.8. При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, а также в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных заболеваний, **Работодатель** вправе не допускать его к работе.

3.9. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительным причинам подлежит удовлетворению Работодателем в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса.

Оплата труда при таком переводе производится по фактической занимаемой должности работника.

Срок такого перевода устанавливается по соглашению сторон.

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

Помимо случаев, приведенных в части 2 статьи 145 Трудового кодекса Республики Узбекистан производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя, может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

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

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

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

Оплата труда при временном переводе работника на другую работу по инициативе Работодателя производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы (*статья 145 Трудового кодекса*).

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

- Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде»;
- Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенция № 29);
- Конвенция 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Конвенция № 47), Ратифицирована 6 мая 1995г.;
- Конвенция 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция № 52), Ратифицирована 6 мая 1995г.;
- Конвенция 1947 года об инспекции труда (Конвенция № 81);
- Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы (Конвенция № 87);

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

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

- Конвенция № 103 «Об охране материнства»;

- Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

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

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

- Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция № 138), Ратифицирована 4 апреля 2008г.;

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

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

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

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

3.12. Работодатель не привлекает Работников Филиала к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве.

3.13. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников Филиала к принудительному труду в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве.

3.14. Работодатель не менее чем за два месяца предоставляет Профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.

Профсоюзный комитет имеет право принимать участие в решении вопросов обеспечения занятости, защиты высвобождаемых работников, а также иных вопросов защиты социально-экономических прав и интересов работников. *(Статья 27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

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

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

б) предоставление работнику краткосрочных отпусков по его желанию без сохранения заработной платы;

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

г) предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем

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

3.16. При прекращении трудового договора в связи изменением численности (штата) работников организации, обусловленным изменением учебно-технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается работникам, перечисленным во второй части статьи 167 Трудового кодекса.

3.17. Работодатель обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих высвобождению в связи с сокращением численности (штата).

3.18. Работникам устанавливаются следующие гарантии при выплате выходного пособия за счет средств Работодателя:

а) включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности работников в отрасли или по профессии;

б) размер выплаты выходного пособия при досрочном прекращении трудового договора с работниками не должно быть меньше установленной в части третьей статьи 173 Трудового кодекса Республики Узбекистан:

- 50% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы до трех лет;
- 75% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы от трех до пяти лет;
- 100% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы от пяти до десяти лет;
- 150% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы от десяти до пятнадцати лет;
- 200% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы свыше пятнадцати лет.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени для работников всех категорий Филиала шестидневная (6) рабочая неделя с одним (1) выходным днем, продолжительностью ежедневной работы, не превышающей семи (7) часов (*40 часов в неделю, для ППС – не более 36 часов в неделю*).

Время работы сменного персонала и совместителей определяется графиком сменности с установлением суммированного учёта рабочего времени и не должно превышать нормального числа рабочих часов за учетный период.

4.2. Отдельным категориям работников Филиала с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств, в соответствии со статьей 183 Трудового кодекса, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда для работников:

а) в возрасте от 16 - 18-летнего возраста – не более 36 часов (*статья 415 Трудового кодекса*);

б) являющихся инвалидами I и II – групп – не более 36 часов (*статья 427 Трудового кодекса*);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет – не более 35 часов в неделю (*статья 397 Трудового кодекса*).

4.3. На основании постановлений Президента Республики Узбекистан от 05.04.2018 г. № ПП-3655 «О мерах по совершенствованию системы оплаты труда работников высших образовательных и научно-исследовательских учреждений республики» и от 20.07.2018 г. № ПП-3876 «О мерах по дальнейшему повышению размеров оплаты труда работников сферы науки и высшего образования, а также государственной поддержке внедрения результатов научной и научно-технической деятельности», приказа Министерства высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан от 08.10.2018 г. № 3076, приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», утвержден новый порядок, регламентирующий учебную нагрузку и другие виды работ ППС:

а) объем учебной нагрузки рассчитывается по утвержденным актам норм времени, по видам учебной деятельности: лекции, семинары, курсовые работы и т.д.;

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

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

4.5. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и Работодателем. Оплата труда в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, но не ниже ставки по 1-разряду ЕТС оплаты труда.

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

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (*статья 199 Трудового кодекса*).

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

4.7. Привлечение работников к работам в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни (*кроме работников, работающих по графику*) может осуществляться в исключительных случаях, с учетом ограничений, установленных законодательством, по письменному распоряжению, принятому Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.8. Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных статьей 186 Трудового кодекса.

4.9. Дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством, Работодатель по просьбе работника устанавливает сокращенный рабочий день или рабочую неделю

с сохранением при этом заработной платы в полном размере работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе Работодателя, кроме случаев расторжения договора за виновные действия работника.

4.10. Очерёдность и порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым до начала календарного года Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом с соблюдением требований статьей 227 и 228 Трудового кодекса.

4.11. Ежегодный основной трудовой отпуск для всех работников устанавливается продолжительностью **не менее 21 календарных дней** *(статья 217 Трудового кодекса),* и дополнительные отпуска согласно приложению № 1 к настоящему Коллективному договору.

Для ППС установлен основной удлинённый трудовой отпуск -**54 календарных дней**.

Предоставлять основной удлинённый отпуск продолжительностью тридцать календарных дней *(статья 218 Трудового кодекса)*:

а) лицам, не достигшим восемнадцати лет;

б) работающим инвалидам I и II группы.

4.12. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по случаю *(статья 238 Трудового кодекса)*:

а) проведения свадебных торжеств самого работника-3 дня или его детей – 1 дня;

б) по случаю рождения ребёнка (*отцу*) – 2 дня;

в) похорон близких родственников – 3 дня;

г) в день вакцинирования – 1 день.

Близкими родственниками являются: родители, брат, сестра, дети, супруг(а).

4.13. Для завершения докторской диссертации, а также написания учебников работниками и ППС, сочетающих педагогическую деятельность с научной работой, решением Совета Филиала предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности, по завершению которого работник обязан представить подтверждение о представлении диссертационной работы к защите, а подготовленные учебники к представлению на получения официального грифа *(статья 387 Трудового кодекса)*.

4.14. Общая продолжительность основного трудового отпуска вместе с дополнительными отпусками должна составлять не более **56 календарных** дней.

4.15. Ежегодный трудовой отпуск предоставляется полной продолжительности и с полной оплатой**.** Оплата отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала трудового отпуска.

4.16. Принять к сведению, что в соответствии с принятием Трудового кодекса Республики Узбекистан Кабинету Министров Республики Узбекистан поручено привести решения правительства в соответствии с Кодексом.

В связи с этим до принятия Кабинетом Министров Республики Узбекистан соответствующего решения правительства, расчет отпускных производить по нормативным документам, действующим на момент принятия Трудового кодекса.

При этом количество оплачиваемых рабочих дней определяется из расчета количества рабочих дней (из расчета шестидневной рабочей недели), приходящихся в период продолжительности основного и дополнительного трудового отпуска в календарных днях.

После принятия соответствующих решений правительства, в установленном

порядке будут внесены изменения и дополнения Коллективному договору.

4.17. Право на использование ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон трудового договора трудовой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы *(статья 227 Трудового кодекса).*

До истечения шести месяцев ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

а) женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него;

б) лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведённым, жёнам военнослужащих срочной военной службы, лицу, заменяющему родителей), воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет);

в) лицам моложе восемнадцати лет;

г) бывшим военнослужащим срочной военной службы, поступившим на работу не позднее трех месяцев после увольнения в резерв;

д) участникам войны 1941 — 1945 годов и приравнённым к ним по льготам лицам;

е) работникам с инвалидностью I и II групп;

ж) обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

з) другим работникам в случаях, установленных коллективными соглашениями, а также Коллективным договором либо локальными актами.

Преподавательскому составу образовательных организаций, в которых ежегодный трудовой отпуск предоставляется в период летних каникул учащихся, ежегодный трудовой отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул учащихся полной продолжительностью независимо от времени поступления их на работу в данную образовательную организацию с оплатой пропорционально отработанному времени. Трудовой отпуск, предоставляемый указанным категориям работников за второй и последующие рабочие годы, оплачивается полностью независимо от того, в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется.

4.18. За каждые **пять лет** работы в отрасли или Филиале работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но **не более восьми календарных дней** в общей сложности *(статья 220 Трудового кодекса)* приложение № 7 к настоящему Коллективному договору.

4.19. Работники имеют право на перенос или продление отпуска, а также разделения отпуска на части (кроме ППС) (*статьи 229, 230, 231 Трудового кодекса*).

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

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

Продолжительность ежегодного трудового отпуска, даже с учетом сокращения его продолжительности за счет дополнительных нерабочих дней, не может быть менее двадцати одного рабочего дня.

4.21. Работнику может предоставляться отпуск с частичным сохранением заработной платы с предельной продолжительностью 14 календарных дней в течение календарного года *(статья 240 Трудового кодекса).*

Вопрос о предоставлении работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и его продолжительности решается в каждом конкретном случае по соглашению сторон трудового договора. Согласие работника на предоставление ему такого отпуска выражается посредством подачи работодателю письменного заявления.

4.22. В следующих случаях работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе отпуск с частичным сохранением заработной платы:

а) в период действия карантинных ограничений;

б) в связи с осуществлением ремонтных работ дома по ликвидации аварийной ситуации.

4.23. Размер частично сохраняемой за работником заработной платы при предоставлении отпуска с частичным сохранением заработной платы, должен быть не менее одного минимального размера оплаты труда. Время нахождения в отпуске с частичным сохранением заработной платы включается в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск *(статья 240 Трудового кодекса)*.

Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет, причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

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

В период проведения карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части, по письменному заявлению работника непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

4.25. Помимо категорий работников, поименованных в статье 242 Трудового кодекса Республики Узбекистан отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника, предоставляется в обязательном порядке **до 14 календарных дней ежегодно**:

а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

б) членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;

в) работающим пенсионерам.

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

V. ОПЛАТА ТРУДА.
ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Система оплаты труда в Филиале устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров от 01.08.2008 г. № 164 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников высших образовательных учреждений Республики Узбекистан» и от 15.08.2018 г. № 662 «О внесении изменений и дополнений вносимые в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан».

5.2. Формы и система оплаты труда, конкретные размеры различных доплат, надбавок, премий и компенсационных выплат в Филиале устанавливаются в соответствии с локальными нормативными документами, разработанными на основании действующего законодательства, согласованным с профсоюзным комитетом.

5.3. Должностные оклады и тарифные ставки работников устанавливаются в соответствии с единой тарифной сеткой по оплате труда, определяемые согласно нормативно-правовым документам, принимаемым в Республике Узбекистан.

5.4. Сроки выдачи заработной платы:

а) аванс за первую половину месяца – с 15 до 20 числа текущего месяца;

б) расчет заработной платы за месяц – с 1 до 5 числа следующего месяца.

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

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

5.5. С согласия работника допускается выплат причитающейся ему заработной платы путём зачисления на его пластиковую карточку.

5.6. В Филиале устанавливаются:

а) размер доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ в бюджетных организациях не может превышать 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии и должности за исключением случаев, установленных Кабинетом Министров Республики Узбекистан, и выплачивается в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда бюджетных организаций (приложение к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18.10.2012 г. № 297 «Положение о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей»);

б) компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан, предусмотренные «Положение о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 02.08.2022 г. № 424) и согласно статье 287 Трудового кодекса включающие в себя:

- расходы на проезд в соответствии с установленными нормативами;
- расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- суточные расходы за время пребывания в командировке и нахождения в пути возмещаются командированным работникам в размерах от установленной в республике от базовой расчетной величины.

в) компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (приказ Министра

финансов Республики Узбекистан от 19.10.2015 г. № 92, зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан от 19.11.2015 г. № 2730);

г) компенсационные выплаты для работников при профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке по направлению работодателя;

д) приобретение проездных карточек сотрудникам, чья работа связана с регулярными передвижениями в черте города по производственным и общественным нуждам, поручениям руководства во время рабочего дня.

Коллективным договором или локальным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, работникам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, могут устанавливаться компенсационные выплаты за проживание вне места жительства (суточные).

Если профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка работника по направлению работодателя требует переезда в другую местность, работнику возмещаются расходы по проезду до места обучения и обратно, а также по найму жилья.

5.7. По желанию работника, являющегося донором, день сдачи крови может быть присоединен к отпуску, либо компенсирован предоставлением другого дня отдыха (*отгула*) (*статья 283 Трудового кодекса*).

5.8. Работодатель в размерах, предусмотренных сметой расходов на содержание работников Филиала, выплачивает работникам единовременные премии к официальным праздникам – «Международный женский день», «Навруз», «День Независимости», «День учителей и наставников», «День Конституции» и религиозные праздники «Хайит» *(Статья 252 Трудового кодекса).*

5.9. Работодатель обязуется:

а) представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым и государственным наградам;

б) поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55(*женщины*), 60, 70, 75, 80, 90 и 100 лет) денежными вознаграждениями в размере до 3-х МРОТ.

5.10. В течение действия настоящего договора обеспечивается не уменьшение размера (*ставка*) «1» разряда (ЕТС) оплаты труда.

5.11. Предоставлять право руководителю Филиала устанавливать доплаты работникам непосредственно занятым в Филиале практической деятельностью и имеющие почётное звание.

За почётное звание «Заслуженный деятель науки» и «Народный учитель» в размере до 3-х МРОТ установленной в республике и за почётное звание «Заслуженный наставник молодежи» в размере 1,6 МРОТ установленной в республике (*Указ Президента Республики Узбекистан от 17.12.2007 г. № УП–3942*).

5.12. Сохранить за работниками средний заработок на время выполнения обязанностей в интересах Работодателя и трудового коллектива.

5.13. Срок действия временных норм может быть продлен **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом.**

5.14. В соответствии с Конвенцией МОТ №100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” производится приравнивание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях,

с использованием разных способностей и навыков.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовым договорам, положений о подразделениях, должностных инструкций, Положения о Филиале и Правил внутреннего трудового распорядка и профессиональной этики.

Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с данными правилами, вследствие их нарушения.

6.2. Профсоюзный комитет будет способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей со стороны работников.

6.3. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код (dress-code).

6.4. Обязательное соблюдение:

высокого уважения по отношению друг к другу, независимо от половой принадлежности;

уважения прав, свобод и законных интересов каждого, независимо от половой принадлежности;

искоренения всех форм угнетения и насилия в отношении каждого, независимо от половой принадлежности.

6.5. Работодатель:

должен предотвращать случаи притеснения и трудоустройства сотрудников по признаку родства, гражданства или личной лояльности, а также дискриминации в трудовых отношениях;

не допускать групповщины, местничества, фаворитизма, а также возникновения других негативных факторов при исполнении должностных обязанностей;

своевременно принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов;

принимать меры по предотвращению коррупции;

создать атмосферу нетерпимости к притеснению и насилию, независимо от половой принадлежности;

обеспечить защиту прав, свобод и законных интересов от угнетения и насилия, независимо от половой принадлежности;

использовать эффективные методы для предотвращения, выявления и прекращения угнетения и насилия в отношении каждого, независимо от половой принадлежности;

принимать меры по устранению причин и условий, ведущих к угнетению и насилию в отношении каждого, независимо от половой принадлежности;

выявлять и привлекать к ответственности тех, кто склонен к преследованиям и насилию в отношении каждого, независимо от половой принадлежности;

сотрудничать с организациями, уполномоченными защищать от притеснения и насилия;

установить особую ответственность за распространение данных, касающихся личной жизни каждого, независимо от половой принадлежности.

6.6. Работники:

быть уважительными по отношению друг к другу, независимо от половой принадлежности;

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

в случае возникновения у работника разумно обоснованных подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо антикоррупционных положений применимого законодательства или сталкивается с действиями работников Филиала, противоречащими антикоррупционным положениям незамедлительно информировать руководство или должностное лицо Филиала, ответственное за реализацию мер по противодействию коррупции в соответствии с установленным в Филиале распределением полномочий;

уважать права, свободу и законные интересы каждого, независимо от половой принадлежности;

искоренять все формы угнетения и насилия в отношении каждого, независимо от половой принадлежности;

сообщать о домогательствах или насилии в виртуальную приёмную исполнительного директора Филиала (vitual-reseption), Министерство высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан (protection_otv_bot) или в правоохранительные органы.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном законодательством.

При этом договорная ответственность Работодателя перед Работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

7.2. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи с причинением вреда здоровью Работника устанавливается в размере не менее годовой заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего Работника *(статья 323 Трудового кодекса).*

7.3. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания, устанавливается в размере не менее шестикратной средней годовой заработной платы умершего *(статья 330 Трудового кодекса).*

7.4. Исполнение требований пункта 7.2. и 7.3. осуществляется исходя из финансовых возможностей Работодателя.

7.5. Перечень категорий работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности, сохранности и целевого использования имущества Филиала, согласно приложению № 2 к настоящему Коллективному договору.

Форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности, сохранности и целевого использования имущества Филиала, согласно приложению № 3 к настоящему Коллективному договору.

Техническое обслуживание, сопровождение (*ремонт, профилактические работы и т.п.*) имущества Филиала, переданных под материальную ответственность, сохранность

и целевое использование осуществляется уполномоченными работниками соответствующих подразделений Филиала.

7.6. Работодатель вправе с учётом конкретных (*объективных*) обстоятельств, при которых был причинён вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счёт собственных внебюджетных средств Филиала.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны обязуются выполнять мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах, состояния охраны труда и техники безопасности, в соответствии с ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда, согласно приложению № 4 к настоящему Коллективному договору.

8.2. Работодатель обязуется:

а) в назначенные сроки, согласно списку, определенному в приложении №6 к настоящему Коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), а также специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение согласно списку в приложении №5. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификат соответствия.

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

б) не реже 1 раза в 5 лет Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и оценки травма-опасности оборудования согласно постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 25.09.2014 г. № 263 и от 27.04.2017 г. № 246.

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

в) осуществлять мероприятия, связанные с подготовкой Филиала к работе в осенний (зимний) сезон до 1 октября текущего года;

г) обеспечивать работу санитарно-бытовых помещений и их сохранность в соответствующем состоянии;

д) предоставлять дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжёлых и неблагоприятных природно-климатических условиях согласно статье 483 Трудового кодекса, осуществляется, согласно приложению № 6 к настоящему Коллективному договору;

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

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

ж) в соответствии со статьёй 360 Трудового кодекса работники Филиала проходят первичные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров).

При уклонении работника от прохождения медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, а также в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных заболеваний, работодатель вправе отстранить его от работы *(360 статья Трудового кодекса).*

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

и) организовывать с участием Профсоюзного комитета в течение одного месяца после избрания уполномоченных по охране труда их учёбу согласно Положению «Об уполномоченном по охране труда» (*зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан 18.12.1995 г. № 196);*

к) подводя итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны и условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий за прошлый год анализировать до первого февраля следующего года положение дел с производственными травмами и профессиональными заболеваниями;

л) приобретать для комнат техники безопасности оргтехнические средства, для уголков охраны труда и для обучения по охране труда необходимые технические средства, учебные, наглядные, агитационно-пропагандистские пособия, плакаты и другие принадлежности;

м) обеспечивать своевременную выплату работникам, которые имеют право на получение ежемесячного пособия в счет возмещения за вред в размере, предусмотренном в случае травм, профессиональных заболеваний или других телесных повреждений, причиненных работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей;

н) производить оплату в размере 100% от среднемесячной заработной платы при временной нетрудоспособности работника, связанной с производственной травмой или профессиональным заболеванием.

8.3. Обеспечивает соблюдение «Временных санитарных правил и норм по организации деятельности государственных органов и иных организаций, а также в условиях ограничительных мер при карантине.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

а) способствовать реализации мер, предпринимаемых Работодателем по улучшению условий труда и быта, укреплению трудовой дисциплины работников и обучающихся;

б) утверждать состав комиссии по охране труда Профсоюзного комитета, проводить учебу профсоюзных активистов (*с указанием срока и программы обучения*);

в) с помощью уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда устанавливать постоянный контроль над выполнением работниками и Работодателем требований правил и норм охраны труда;

г) осуществлять контроль над целостностью, пригодностью к работе, обязательностью использования выдаваемых работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

д) инициировать и собирать предложения проектов разделов Договора и соглашения по охране труда с их последующим обсуждением на собраниях трудового коллектива;

е) осуществлять контроль над организацией проведения бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

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

8.6. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

а) для организации эффективной работы общественных уполномоченных по охране труда поощрять лучших уполномоченных по охране труда и лучших членов комиссии по охране труда (*в размере от 0,5 до 2 кратного размера МРОТ установленного в Республике Узбекистан по итогам их работы, указывая конкретно виды морального и материального стимулирования*);

б) проводить республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по номинациям («самый лучший уполномоченный по охране труда», «молодой специалист по охране труда») и рекомендовать победителей вышестоящим профсоюзным организациям.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

9.2. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом для:

а) участников войны 1941-1945 годов и приравненных к ним по льготам лиц *(статьи 167,227, 228, 242 Трудового кодекса);*

б) участников ликвидации последствий аварий на атомных объектах и приравненные к ним лиц *(статья 167 Трудового кодекса);*

в) инвалидов I и II групп *(статьи 96, 218, 227, 228,242, 360 Трудового кодекса).*

9.3. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

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

б) работникам, стоящим на учете по социально значимым заболеваниям в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы) - в размере от 60 до 100 процентов заработка;

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

9.4. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, проводит за счет внебюджетных средств Филиала вакцинацию работников от болезней.

9.5. Работодатель, исходя из финансовой возможности, оказывает материальную помощь работнику в размере до 3-х кратного МРОТ, установленного в Республике Узбекистан:

- в случае его продолжительной болезни свыше месяца;
- в связи со смертью близких родственников работника;
- в случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей;
- если у работника на иждивении имеется ребёнок-инвалид (раз в год);
- в связи с приобретением учебников и учебных принадлежностей для детей работников из числа многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах.

9.6. Пострадавшим при стихийных бедствиях в размере, установленном в зависимости от величины ущерба, в пределах имеющихся средств.

9.7. Работодатель и Профсоюзный комитет, исходя из своих финансовых возможностей, обязуются:

а) выделять средства и необходимые материалы на содержание общежитий и ведомственного жилья, улучшение социально - бытовых условий для проживания в них;

б) ежегодно организуют приобретение новогодних подарков для детей работников (*в возрасте от 1 года до 12 лет*);

в) обеспечивает отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;

г) оплачивать для детей работников стоимость путёвок в детские оздоровительные лагеря, а для работников имеющих детей инвалидов в возрасте до 16 лет - в дома отдыха, санатории, профилакторий.

9.8. С учётом финансовой возможности Работодателя, в целях социальной защиты штатных, (*в том числе, находящихся на Д/О отпусках*) работников применяются следующие виды материальной поддержки в размере до 3-х кратного МРОТ установленного в Республике Узбекистан:

а) выплата вознаграждений в связи с юбилейными и знаменательными датами:
при выходе на заслуженный отдых (пенсию);

б) выплата материальной помощи:
в случае бракосочетания работника;
в случае бракосочетания детей работника;
для чествования участников ВОВ и лиц, приравнённых к ним;
в связи с рождением ребёнка.

9.9. Помимо перечисленных льгот и компенсаций, предоставляемых Работодателем, Профсоюзный комитет организует оздоровительную работу среди работников и их детей, обеспечивает льготными путёвками на санаторно-курортное лечение и развитие физической культуры и отдыха в здравницы профсоюзов Узбекистана (*в размере согласно положению СФП*).

Выделяет средства на оказание материальной помощи работникам, на организацию культурно-массовых мероприятий, физической культуры, спорта и отдыха работников в пределах своих возможностей, предусмотренных сметой расходов.

9.10. Работодатель исходя из своих финансовых возможностей:

а) ежегодно в осенний период обеспечивает выплату материальной помощи штатным работникам на приобретение сельхозпродуктов в размере 1 (одного) МРОТ, установленного в Республике Узбекистан;

б) создаёт условия для активного участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также реализует мероприятия по посещению пенсионеров, особенно одиноких, вручению им памятных подарков на дни рождения и праздники, оказанию содействия в решении жилищно-бытовых проблем, организации экскурсий к святым местам и достопримечательностям, осуществлению других социально значимых мер (*Указ Президента Республики Узбекистан от 28.12.2016 г. № УП-4906 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда "Нуроний" по социальной поддержке ветеранов Узбекистана»*);

9.11. Работодатель исходя из своих финансовых возможностей и по ходатайству Профсоюзного комитета выделяет целевые денежные средства на расчётный счёт Профсоюзного комитета Филиала на обеспечение социальной поддержки, поощрения, приобретение памятных и новогодних подарков, организацию и проведение культурно-массовых мероприятий, приуроченных к праздникам («Международный женский день», «Навруз», «День памяти и почести», «День Независимости», «День учителей и наставников», «День Конституции», «Новый год» и религиозные праздники «Хайит») и мероприятия физической культуры, спорта и отдыха работников Филиала.

9.12. По случаю празднования «Дня профсоюзов» 11 ноября, с учётом финансовой возможности Работодателя, члены профсоюзного комитета Филиала подлежат награждению (поощрению) в размере до 5-ти МРОТ за счёт средств Филиала.

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

10.1. Работодатель обязуется передать в бесплатное пользование Профсоюзному комитету находящиеся на балансе Филиала либо арендованные им здания, помещения, сооружения и другие объекты, а также базы отдыха, детско-юношеские и другие оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и их семьями.

10.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

а) способствовать развитию художественной самодеятельности среди работников и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим памятникам Республики;

б) организовывать в дни празднования всенародных праздников конкурсы профессионального мастерства, художественной самодеятельности.

10.3. В целях пропаганды здорового образа жизни среди работников и членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте», стороны обязуются совместно со спортивным клубом при Филиале:

а) создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом, внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

б) совместно с общественными организациями и фондами добиваться массовости занятия физической культурой и спортом работников и членов их семей через вовлечение их в различные спортивные кружки и секции, проведение спортивных соревнований и спартакиад по видам спорта;

в) развивать деятельность имеющихся на балансе Филиала спортивных сооружений, стадионов и спортивных площадок, осуществляя за счёт средств Филиала их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спортивный инвентарь;

г) последнюю субботу каждого месяца объявлять «Днём спорта», создавать спортивные площадки, формировать коллективы физической культуры и улучшать их работу;

д) исходя из своих финансовых возможностей, предоставлять работникам спортивную одежду и спортинвентарь, широко привлекать их к спортивным мероприятиям;

е) укреплять связи с УП «Управление физической культуры и спортивного оздоровления» Федерации профсоюзов Узбекистана.

10.4. В рамках выполнения социально ориентированных Государственных программ проводить среди работников:

а) творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера - диспуты, беседы на различные темы;

б) с целью разъяснения работникам приоритетных направлений государственной политики, сущности осуществляемых широкомасштабных реформ, значений принимаемых законов и государственных программ проводить «Часы духовности».

10.5. Организация уголков «Книголюб» и проведение конкурса «Самый лучший книголюб».

10.6. Развивать за счёт средств Филиала деятельность, имеющихся на балансе Филиала библиотек и информационно-ресурсных центров. Пополнять книжный фонд библиотек и информационно-ресурсных центров новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно - просветительной работы.

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

10.8. Организовать коллективный и семейный отдых работников, предусматривающий ежегодное направление, на отдых исходя из своих финансовых возможностей не менее 10% работников вместе с членами семьи за счёт внебюджетных средств Филиала (внутренний туризм).

10.9. Предоставлять работникам в соответствии с трудовым законодательством выходных дней (отгулов) в удобное для них время за счёт неиспользованной части отпусков с целью поездок и отдыха.

10.10. Отмечать всенародные и другие праздники, организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства и художественной самодеятельности.

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

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

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

Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенция 29);

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

Конвенция № 103 «Об охране материнства»;

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

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

а) для беременных женщин (*статьи 119, 129, 392, 409, 396, 398, 227,228, 400, 404 Трудового кодекса*);

б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (*статьи 227, 228, 395, 405, 407 Трудового кодекса*);

в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*статьи 119, 129, 242, 392,396, 397, 405, 409 Трудового кодекса*);

г) для женщин, имеющих детей в возрасте до двенадцати лет или ребёнка - инвалида в возрасте до шестнадцати лет (*статьи 242, 401 Трудового кодекса*);

д) для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребёнка - инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (*статья 242, 399 Трудового кодекса);*

е) для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (*детей - инвалидов - до шестнадцати лет*) (*статьи 96, 227, 228, 396, 398 Трудового кодекса*);

ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (*статья 406 Трудового кодекса*).

11.4. Работодатель обязуется:

а) создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;

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

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

г) создать кабинеты психологической разгрузки, оздоровительные комплексы;

д) установить единовременную выплату в размере до 1,5 МРОТ установленного в Республике Узбекистан за счет внебюджетных средств, председателю консультативного Совета по вопросам женщин Филиала по рекомендации Профсоюзного комитета.

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

а) возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо Филиала;

б) создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приёме на работу и продвижении по работе;

в) устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

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

XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

12.1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Филиала, а также комплексного решения вопросов социальной защищённости молодёжи стороны договорились:

а) вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приёма на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приёма на работу» и № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»;

б) принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию Государственной молодёжной политики;

в) создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых преподавателей и сотрудников;

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

д) оказывать содействие укреплению потенциала молодёжи через проведение учёбы по получению современных знаний, обучению иностранным языкам, повышению компьютерной грамотности;

е) обеспечить активное участие молодых работников в культурной, духовно - просветительской и спортивной жизни Филиала;

ж) поощрять молодых людей активных энергичных в профсоюзной работе, добивающихся высоких результатов в трудовом процессе.

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

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

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

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

12.3. В соответствии с законодательством для целей настоящего Договора используются термины «молодёжь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан от 14.09.2016 г. № ЗРУ-406 «О государственной молодёжной политике».

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

а) для работников, не достигших 18 лет *(статьи 218,227,228, 341, 342, 360,411,413,412,415, 420, 418, 417, 421 Трудового кодекса);*

б) для работников, совмещающих работу с обучением *(статьи 167, 227, 228, 383, 385,384 Трудового кодекса);*

в) для работников, окончивших образовательные учреждения *(статьи 96,129,*

167,421 Трудового кодекса).

12.5. Работодатель обязуется:

а) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов и привлечению их в Филиал;

б) внедрить систему «Наставник-ученик» в трудовом коллективе. При этом, сотрудникам, трудоустроенным на работу впервые после окончания учебного заведения, в течение первого года назначить опытного работника;

в) организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник»;

г) содействовать в подготовке высококвалифицированных кадров, необходимых Филиалу, обучающимся в высших учебных заведениях работникам предоставляя оплачиваемый учебный отпуск;

д) молодым специалистам, молодым семьям, работающим в Филиале содействовать в предоставлении справок о доходах в коммерческие банки для получения долгосрочных кредитов;

е) с согласия работника, призываемого на военную службу в мобилизационном призывном резерве, перечислять средства на специальный счёт Министерства финансов Республики Узбекистан за счёт его заработной платы;

ж) установить в установленном размере доплату представителям молодёжи, выполняющим наряду со своей основной работой и общественную нагрузку в Филиале;

з) содействовать в подготовке талантливых молодых специалистов, обучающихся в зарубежных высших учебных заведениях по специальностям, необходимым для Филиала, с сохранением основного места работы.

12.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

д) наладить учёт каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации;

е) проводить культурно - просветительскую, духовно - образовательную и физкультурно - спортивную и работу с целью предотвращения негативных явлений в деятельности рабочей молодёжи, в частности, снижения уверенности в завтрашнем дне, культивирования чувства удовлетворённости заработной платой, условиями труда;

ж) с использованием методов “Трибуна молодых”, “Свободное мнение” организовать непосредственное или анонимное представление в сборные ящики свободных мнений молодых работников по различным аспектам трудовых отношений (*условия труда, морально - психологический климат в коллективе, инновационные идеи, неправомерные действия руководящих работников, дискриминация и т.д.*).

XIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

13.1. В случае направления работника как на обязательную для работодателя и работника, так и на добровольную переподготовку или повышение квалификации работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации *(статья 370 Трудового кодекса)*.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

13.2. Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации обязаны соблюдать правила, установленные в образовательной организации, представлять результаты прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателю. Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации могут нести и иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, другими нормативно-правовыми актами, настоящим Договором и трудовым договором.

13.3. Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:

а) необходимое для совмещения работы с учёбой начало и окончание ежедневной работы;

б) предоставление отпусков без сохранения заработной платы не менее 14 календарных дней ежегодно.

13.4. Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии *(статья 385 Трудового кодекса)*:

для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях - **не менее 20-ти** календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях **- не менее 10-ти** календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных образовательных организациях **не менее 30-ти** календарных дней ежегодно;

для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях **не менее 30-ти** календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях **не менее 20-ти** календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях **не менее 40** календарных дней ежегодно.

XIV. ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

14.1. Работодатель и Профсоюзный комитет исходя из финансовых возможностей:

а) представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым

и государственным наградам;

б) поощрять работников за достижения в труде:

- денежными вознаграждениями;
- объявлением благодарности;
- ценными подарками;
- предоставлять туристические путёвки;
- предоставлять путёвки в санатории - профилактории, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан.

14.2. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, включая и премии, не входящие в систему оплаты труда и не основанные на результатах труда (в связи с праздниками, в том числе и профессиональными, юбилеями и другими), к работнику не применяются.

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

15.2. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством, придерживаясь рекомендации по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам, согласно приложению № 8 к настоящему Коллективному договору.

15.3. Комиссия по трудовым спорам, состоит из 5 членов (по 2/3 от каждой стороны), создаваемой совместным приказом на паритетных началах Работодателем и Профсоюзным комитетом.

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

16.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом Законом «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

16.2. Работодатель соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами и конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Узбекистан.

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

16.4. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением Работодателем требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего Коллективного договора. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. *(Ст.34, 46 Закона Республики*

Узбекистан «О профессиональных союзах»).

16.5. Работодатель гарантирует:

а) производить удержание через бухгалтерию Филиала членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников при принятии на работу, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет профсоюзной организации;

б) производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды; недостатке средств на счету Филиала**,** членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платёжным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342.

16.6. Работодатель обязуется:

а) до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не включённым в договор, проводить предварительные консультации с Профсоюзным комитетом;

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

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

г) исходя из финансовой возможности поощрять активных членов Профсоюзного комитета и его комиссий;

д) работникам, освобождённым от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»), Работодатель обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации.

16.7. Профсоюзный комитет обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы Филиала;

б) осуществлять контроль за выполнением мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и технике безопасности;

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

г) защищать права членов Профсоюза на труд;

д) добиваться своевременного устранения недостатков, имеющихся на рабочих местах и требовать принятия мер Работодателем для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники безопасности и промсанитарии;

е) осуществлять контроль за правильностью применяемых систем оплаты труда, выплаты заработной платы, дополнительных выплат по Договору, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и технике безопасности;

ж) обеспечивать заявки работников льготными путёвками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

з) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий

труда;

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

к) выделять поощрительные награды и премии победителям различных конкурсов, спортивных соревнований;

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

м) не допускать увольнения по инициативе Работодателя работников избравшихся в состав профсоюзных органов в течение двух лет после окончания выборных полномочий (*Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах правах и гарантиях их деятельности» ст.20*).

16.8. Представителям работников, не освобождённым от основной работы, предоставляется еженедельно не менее 30% от рабочего времени для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также, предоставляется время для краткосрочного обучения по профсоюзным вопросам с сохранением средней заработной платы.

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

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

16.11. Работодатель исходя из финансовых возможностей обязуется компенсировать за счёт своих внебюджетных средств расходы (*проезд, суточные, гостиничные и т.д.*), связанные с краткосрочными (*до 2-х недель*) командировками для участия Представителей, трудящихся на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями, с сохранением заработной платы.

16.12. Установить ежемесячную доплату в размере до 2-х МРОТ установленного в Республике Узбекистан за счёт внебюджетных средств Филиала, председателю Профсоюзного комитета, не освобождённому от основной работы.

16.13. В Филиале строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

17.1. Профсоюзный комитет имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем, заключение Договора от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществляет общественного контроля за его исполнением. *(Статьи 29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

17.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в настоящем

Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Договору.

17.3. Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта Договора представляет проект на экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган.

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

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

17.6. Стороны обязуются раз в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива. При этом, итоги выполнения за год рассматриваются не позднее 1 апреля следующего за отчетным.

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

17.8. Договор не позднее одного месяца с момента подписания публикуется на официальном сайте Филиала и издается в виде брошюры тиражом 6 экземпляров. С текстом Договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров и Профсоюзном комитете.

17.9. Изменения и дополнения, вносимые в Договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

17.10. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

18.1. Профсоюзный комитет вправе в случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия настоящего Договора, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа Работодателя удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достижении соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством. *(Статьи 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

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

18.3. Случай «домогательство и насилие в отношении каждого», считается единичным грубым нарушением обязанностей, который повлечёт за собой прекращение трудового договора с работником, с передачей материалов в соответствующие правоохранительные органы.

Приложение № 1
к Коллективному договору

Продолжительность основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются работникам Филиала*

№	Категории должностей	Основные отпускные дни	Дополнительные отпускные дни	Всего отпускные дни
1.	Исполнительный директор	21	15	36
2.	Первый заместитель директора	21	15	36
3.	Советник исполнительного директора	21	15	36
4.	Заместители директора	21	15	36
5.	Управляющий делами	21	15	36
6.	Пресс - секретарь	21	9	30
7.	Секретарь-делопроизводитель	21	9	30
8.	Психолог	21	9	30
9.	Юрисконсульт	21	9	30
10.	Секретарь Совета	21	9	30
11.	Главный аудитор	21	9	30
12.	Главный инженер	21	9	30
13.	Главный энергетик	21	9	30
14.	Работники отдела управления системой «Комплаенс-контроля» борьбы против коррупции	21	9	30
15.	Работники бухгалтерии	21	9	30
16.	Работники отдела по «Маънавият и Маърифат" и работе с молодежью	21	9	30
17.	Педагог-воспитатель	21	9	30
18.	Работники отдела координации работ по обеспечению студентов общежитием	21	9	30
19.	Работники учебно - методического отдела	21	9	30
20.	Работники отдела маркетинга практики студентов	21	9	30
21.	Работники деканата	21	9	30
22.	Работники финансово-экономического отдела	21	9	30
23.	Работники отдела кадров	21	9	30
24.	Работники сектора по работе с обращениями юридических и физических лиц, контроля и мониторинга	21	9	30
25.	Работники сектора научных исследований, инноваций и подготовки научно-педагогических кадров	21	9	30
26.	Работники сектора организации научно-исследовательской деятельности одаренных студентов	21	9	30
27.	Работники отдела международного сотрудничества	21	9	30
28.	Работники центра технологий цифрового	21	9	30

	образования			
29.	Работники информационно - ресурсного центра	21	9	30
30.	Работники отдела контроля за качеством образования	21	9	30
31.	Работники 1- го отдела, 2- отдела	21	9	30
32.	Работники канцелярии и архива	21	9	30
33	Работники отдела технических средств обучения	21	9	30
34	Работники отдела гражданской защиты и охраны труда	21	9	30
35	Заведующий кабинетом/лабораторией	21	9	30
36	Лаборант	21	9	30
37	Работники эксплуатационно - технического, хозяйственного отдела (начальник, инженер 1 кат.)	21	9	30
38	Комендант, заведующий ДПС, кладовщик, товаровед	21	9	30
39	Сторож, вахтер	21	4	25
40	Уборщица	21	3	24
41	Столяр-плотник, слесарь-сантехник, электромонтёр, грузчик, подсобный рабочий, лифтер, водитель, газосварщик, электромонтёр связи	21	3	24
42	Профессорско-преподавательский состав	21	33*	54

* Количество дополнительных отпускных дней может изменяться при суммировании всех видов отпусков, но не превышать продолжительность общего отпуска 56 календарных дней.

Приложение № 2
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности, сохранности и целевого использования имущества Филиала*

№	Наименование структурных подразделений и наименование должностей	Примечание
Дирекция		
1	Исполнительный директор	
2	Первый заместитель директора по работе с молодёжью и духовно-просветительской работе	
3	Заместитель директора по учебной работе	
4	Заместитель директора по научным работам и инновациям	
5	Начальник Управления делами	
6	Советник исполнительного директора	
7	Секретарь Совета Филиала	
8	Юрисконсульт	
9	Главный аудитор	
10	Главный специалист отдела управления системой «Комплаенс-контроля» борьбы против коррупции	
11	Секретарь-делопроизводитель	
12	Главный инженер**	
13	Главный энергетик**	
14	Пресс-секретарь	
15	Психолог	
Сектор мониторинга и внутреннего контроля		
1	Заведующий сектором	
2	Методист	
Отдел маънавият и маърифат и по работе с молодежью		
1	Начальник отдела	
2	Методист	
3	Педагог-воспитатель	
Сектор научных исследований, инноваций и подготовки научно-педагогических кадров		
1	Заведующий сектором	
2	Инженер научно-исследовательских работ (1,2-категории)	
Учебно-методический отдел		
1	Начальник отдела	
2	Главный специалист	
3	Инспектор по учебной работе	
4	Диспетчер	

5	Делопроизводитель	
Сектор организации научно-исследовательской деятельности одаренных студентов		
1	Заведующий сектором	
2	Инженер научно-исследовательских работ (1,2-категории)	
Отдел формирования портфеля заказов, распределения выпускников на работу и мониторинга		
1	Начальник отдела	
2	Инженер по работе с молодыми специалистами (1,2-категории)	
Группа оформления и учёта договоров по платно-контрактному обучению		
1	Экономист (1,2-категории)	
Отдел международного сотрудничества		
1	Начальник отдела	
2	Методист	
Факультет		
1	Декан	
2	Заместитель декана	
3	Заместитель декана по работе с молодёжью	
4	Диспетчер учебного процесса	
5	Методист	
6	Делопроизводитель	
7	Тьютор	
Кафедры (отделения)		
1	Заведующий кафедрой (отделением)	
2	Профессорско-преподавательский состав	
3	Заведующие кабинетом	
Центр технологий цифрового образования		
1	Начальник центра**	
Отдел внедрения информационных систем		
2	Инженер-программист (1,2-категории)	
Отдел управления сетями		
3	Администратор сети	
Отдел технической поддержки		
4	Инженер-программист (1,2- категории)	
Отдел обеспечения информационной безопасности		
5	Системный администратор	
Информационно-ресурсный центр (Библиотека)		
1	Заведующий ИРЦ**	
Отдел научно-методической и информационных данных (периодических изданий)		
2	Библиотекарь (1,2- категории)	
Отдел комплектации, каталогизации и систематизации информационно-библиотечных ресурсов		
4	Библиотекарь (1,2- категории)	

Отдел обслуживания информационно-библиотечных ресурсов		
5	Библиотекарь (1,2- категории)	
Отдел обслуживания информационно-библиотечных ресурсов		
6	Библиотекарь электронных библиотек (1,2- категории)	
Финансово-экономический отдел		
1	Начальник отдела	
2	Экономист (1,2-категории)	
Бухгалтерия		
1	Главный бухгалтер	
2	Заместитель главного бухгалтера	
3	Бухгалтер (1,2-категории)	
4	Кассир**	
Отдел кадров		
1	Начальник отдела	
2	Инженер по персоналу (1,2-категории)	
3	Инспектор	
1 отдел, 2 отдел		
1	Главный специалист 1 отдела	
2	Инженер (1,2-категории) 2 отдела	
Канцелярия и архив		
1	Заведующий канцелярией	
2	Архивариус	
3	Делопроизводитель	
4	Курьер	
Отдел контроля за качеством образования		
1	Начальник отдела	
2	Главный специалист	
Отдел технических средств обучения		
1	Инженер по учебному оборудованию (1,2-категории) **	
2	Техник (1,2-категории)	
Отдел гражданской защиты и охраны труда		
1	Инженер по охране труда (1,2- категории)	
2	Инженер по гражданской защите и чрезвычайным ситуациям	
3	Инструктор по противопожарной безопасности	
Учебно-вспомогательный персонал		
1	Заведующий кабинетом/ заведующий лабораторией**	
2	Лаборант**	
Эксплуатационно-технический, хозяйственный отдел		
1	Начальник отдела**	
2	Инженер (1,2-категории)	
3	Старший товаровед**	
4	Кладовщик**	

5	Комендант**	
6	Заведующий домом проживания студентов**	
Работники по текущему ремонту и обслуживанию зданий и сооружений		
1	Электромонтер связи**	
2	Водитель**	

Примечание:

*** -** ПЕРЕЧЕНЬ категорий работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности, сохранности и целевого использования имущества Филиала может быть изменен (добавлен или упразднен) в соответствии с базовыми нормами, предусмотренными для высших образовательных учреждений Республики Узбекистан. С работниками, находящимися на добавленных должностях соответственно в установленном порядке будут заключены договора о полной материальной ответственности, сохранности и целевого использования имущества Филиала.

**** -** Работники, находящиеся на данных должностях, в установленном порядке отчитываются и сдают ежемесячные (квартальные, годовые) отчеты в бухгалтерию Филиала в установленных формах.

Приложение № 3
к Коллективному договору

ДОГОВОР № ____

о полной индивидуальной материальной ответственности, сохранности и целевого использования имущества Филиала

"___"_____20___ г. г. Ташкент

В целях обеспечения сохранности имущества Филиала Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в г. Ташкенте (далее-Филиал) в лице исполнительного директора Магрупова Абдуллы Махмудовича, именуемого в дальнейшем "Работодатель", выступая от имени Филиала, и работник _____*(Ф.И.О.),* именуемый в дальнейшем "Работник", заключили настоящий договор о следующем:

1. Работник, занимающий должность _____ *(наименование должности)*

или (и) выполняющий работу _____, *(наименование работы)*

принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему Филиалом имущества согласно Акту приема-передачи вверенного имущества к настоящему договору и обязуется:

- бережно относиться к вверенному ему имуществу и принимать меры к предотвращению ущерба;

- своевременно сообщать Работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных Работнику имущества;

- строго соблюдать установленные правила совершения операций с вверенным ему имуществом и их хранения;

- *вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;*

- участвовать в инвентаризации вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

- создать Работнику условия необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

- знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности за ущерб, причиненный Филиалу, а также с инструкциями и правилами хранения, приема, выдачи, обработки, отпуска, перевозки или применения в процессе учебной деятельности (производства) переданного ему имущества;

- проводить в установленном порядке инвентаризацию имущества.

3. Работник несет материальную ответственность за сохранность имущества и за всякий ущерб, причиненный Филиалу, как в результате умышленных действий, так и в результате небрежного или недобросовестного отношения к своим обязанностям, с момента фактического приема им имущества Филиала.

Содержать в целости и сохранности полученное имущество, обеспечивать его поддержание в работоспособном состоянии, принимать меры по предотвращению порчи и хищения имущества.

Своевременно предупреждать Филиал о возможных случаях несоблюдения

сохранности, повреждений или порчи имущества из-за неудовлетворительного состояния помещения, климатических условий, стихийных бедствий и в прочих случаях.

По первому требованию Филиала предоставлять информацию о состоянии переданного ему имущества, допускать представителей Филиала в помещения, где данное имущество установлено.

Использовать переданное ему имущество строго по назначению в соответствии с техническими условиями эксплуатации имущества.

В случае, когда Филиалу нанесен материальный ущерб в виде повреждения, порчи, хищения переданного имущества по вине работника или при использовании имущества не по назначению, затраты по покрытию нанесенного ущерба производятся за счет работника в установленном законодательством порядке.

Определение размера ущерба и его возмещение производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Взаимоотношения материальной ответственности между Филиалом и работником, не урегулированные настоящим договором, регламентируются законодательством. Споры, вытекающие из настоящего договора, рассматриваются в судебном порядке.

6. Действие настоящего договора распространяется на весь период работы с вверенного Работнику имущества.

7. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, 1-й экземпляр для Работодателя, 2-й экземпляр для Работника.

АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН ДОГОВОРА

Работодатель	**Работник**
_____	_____
(Ф.И.О., должность)	*(Ф.И.О.)*
_____	_____
_____	_____
_____	_____
(адрес)	*(паспортные данные)*
_____	_____
М.П.	

Приложение № 4
к Коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
между Работодателем и Профсоюзным комитетом по охране труда

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

Работодатель **Профсоюзный комитет**

Приложение № 5
к Коллективному договору

Перечень
работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, подлежащих бесплатному обеспечению спецодеждой, спец-обувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены

№	Подразделение	Наименование профессий, должностей	Виды необходимой спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок носки, месяцев
1	Кафедра «Общая химия и химия нефти и газа»	заведующий лабораторией, лаборант	белый халат	12 месяцев
			резиновый фартук	до непригодности
			резиновые перчатки	3 месяца
			защитные очки	до непригодности
2	Эксплуатационно - технический хозяйственный отдел	слесарь - сантехник	комбинированные перчатки	3 месяца
			комбинезон/куртка-брюки, футболка	12 месяцев
			резиновые сапоги	12 месяцев
		столяр - плотник	комбинированные перчатки	3 месяца
			комбинезон/куртка-брюки, футболка	12 месяцев
		электромонтер	комбинированные перчатки	3 месяца
			резиновые перчатки	12 месяцев
			резиновые сапоги	12 месяцев
			комбинезон/куртка-брюки, футболка	12 месяцев
		уборщица	комбинированные перчатки	3 месяца
			резиновые перчатки	3 месяца
			халат хлопчатобумажный	12 месяцев
		сторож	костюм хлопчатобумажный	12 месяцев
			брюки хлопчатобумажные	12 месяцев
			футболка хлопчатобумажная	12 месяцев
		газосварщик	комбинированные перчатки	3 месяца
			комбинезон/куртка-брюки, футболка	12 месяцев
			резиновые сапоги	12 месяцев
			защитные очки	до непригодности
		ИТР	куртка-брюки	12 месяцев

Приложение № 6
к Коллективному договору

Перечень
работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодный дополнительный отпуск за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях

п\н	Отдел и др.	Наименование профессий, должностей	Количество выданных льгот, **дополнительных отпускных дней**
1	ЭТХО:	слесарь-сантехник	3 дня
2		газосварщик	6 дня
3	Центр технологий цифрового образования	Инженер-программист 2 категории	3 дня
4	Кафедра «Общая химия, химия нефти и газа»	заведующий лабораторией, лаборант	3 дня 3 дня

Приложение № 7
к Коллективному договору

График дополнительных отпускных календарных дней за стаж в отрасли или Филиале

п\н	Количество лет, проработанных в Филиале	Количество **дополнительных отпускных календарных дней**
1	от 5 до 10	2 дня
2	от 10 до 15	4 дня
3	от 15 до 20	6 дней
4	от 20 и более	8 дней

Приложение № 8
к Коллективному договору

РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам

I. Общие правила
II. Формирование комиссии
III. Организация работы комиссии
IV. Обращения в комиссию по спорам
V. Порядок рассмотрения споров комиссией
VI. Исполнение решения комиссии
VII. Порядок обжалования решения комиссии
VIII. Задачи профсоюза по содействию работе комиссии
IX. Заключительные правила

I. Общие правила

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

В рекомендациях применяются следующие основные понятия:

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

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

II. Формирование комиссии

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

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

Состав комиссии формируется на паритетных началах представителями работодателей и работников.

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

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

III. Организация работы комиссии

Вопросы, относящиеся к полномочиям комиссии рассматриваются на его заседаниях.

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

представителями одной стороны.

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

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

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

IV. Обращения в комиссию по спорам

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

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

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

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

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

Заявление пишется в свободной форме и в ней указывается следующее:

наименование организации;

фамилия, имя, отчество, место работы и проживания (адрес) автора заявления;

суть (содержание) спора, обстоятельства, обосновывающие требования заявителя, подтверждающие доказательства;

список документов, приложенных к заявлению;

заявление должно быть датировано и подписано автором.

День регистрации заявления является начальным днем подачи заявления.

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

споры о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

споры о возмещении работником материального вреда работодателю;

споры о необоснованном отказе в принятии на работу;

споры по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию представителями работников.

Также, трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения

вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном отдельными законами и не относятся к компетенции комиссии.

V. Порядок рассмотрения споров комиссией

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

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

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

На заседании комиссии ведется протокол и принимается решение по рассмотренному вопросу. Протокол и решение комиссии подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе должно быть отражено следующее:

место и дата проведения заседания;

название Филиала и состав комиссии;

фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося с заявлением;

дата получения заявления и его содержание;

информация о лицах, участвующих на заседании комиссии, в том числе представителей сторон, свидетелей и специалистов;

заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в рассмотрении спора;

показания свидетелей, заключения и комментарии специалистов, результаты изучения письменных доказательств;

содержание решения комиссии и его основание (со ссылками на законодательные акты, коллективные и трудовые договоры);

содержание решения комиссии, информация об ознакомлении с порядком и сроками обжалования решения комиссии;

комиссия по соглашению между представителями работодателя и работников принимает решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе в удовлетворении требований работника.

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

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

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

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

В решении комиссии указывается следующее:

Наименование структурного подразделения (отдела), фамилия, имя, отчество, должность работника, подавшего заявление;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;

суть спора;

содержание принятого решения и его основания (со ссылками на законодательные акты, коллективный и трудовой договоры);

фамилия, имя и отчество членов комиссии, принявших участие на заседании;

информация о заключении по вопросу повестки дня, точнее об удовлетворении, частичном удовлетворении, отказе в удовлетворении или не достижении соглашения.

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

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

VI. Исполнение решения комиссии

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

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

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

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

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

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

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

В удостоверение должно быть указано следующее:

наименование комиссии (Филиала);

номер удостоверения и решение комиссии, являющееся его основанием (порядковый номер и дата);

фамилия, имя и отчество работника (истца), полное название и адрес работодателя (ответчика);

часть решения комиссии с заключением (требованием);

дата вступления в силу решения комиссии;

дата выдачи удостоверения комиссии и сроки его исполнения.

VII. Обжалование решения комиссии

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

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

VIII. Задачи Профсоюза по содействию работе комиссии

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

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

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

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

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

оказывает инициативу по налаживанию деятельности комиссии и постоянно оказывает содействие;

вырабатывает предложения касательно принятия Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии в Филиале;

при наличии нескольких представительских органов работников рекомендует из числа своих членов кандидатов в комиссию;

принимает участие в процессе решения споров в качестве представителя работника;

содействует члену профсоюза при подаче заявления в комиссию или суд, а также в подготовке других материалов при рассмотрении споров;

принимает участие в деятельности комиссии посредством своих представителей – членов комиссии;

оказывает содействие в исполнении решений комиссии;

организует обучение для повышения знаний членов профсоюза и работодателя касательно трудового законодательства;

принимает соответствующие меры по включению в коллективные договоры дополнительных гарантий в соответствие с действующим законодательством.

IX. Заключительные правила

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

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

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

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

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	НАИМЕНОВАНИЕ ГЛАВ	СТР.
	ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ	1-2
I	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-4
II	ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	4-6
III	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	7-10
IV	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10-14
V	ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	15-17
VI	ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	17-18
VII	МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	18-19
VIII	ОХРАНА ТРУДА	19-21
IX	СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	21-23
X	КУЛЬТУРНО - ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО - ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА	23-24
XI	РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ	24-26
XII	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ	26-27
XIII	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ	28
XIV	ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ	28-29
XV	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	29
XVI	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	29-31
XVII	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	31-32
XVIII	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	32
	ПРИЛОЖЕНИЯ	33-49
	ОГЛАВЛЕНИЕ	50

“ТАСДИҚЛАЙМАН”
Ўзбекистон энергетика, нефтгаз ва геология ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашининг
Эксперт комиссияси раиси
_____ С.Тўхтаев
2023 йил « 2 » июн

“Россия Давлати Нефт ва Газ университетининг Губкин филиали”нинг 2023-2025 йиллар учун жамоа шартнома
лойиҳаси бўйича

ЭКСПЕРТ ХУЛОСАЛАР

Жамоа шартнома томонлари ва амал қилиш муддати **2023-2025й.**

I. Комиссия аъзоларининг эътироз ва таклифлари:
1.1. Ҳуқуқшунос

_____ (Ф.И.О) _____ (ИМЗО)

Эътироз йўқ
А. Маматов (Ф.И.О) _____ (ИМЗО)

1.2. Меҳнаткашларни ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича эксперт

А. Маматов (Ф.И.О) _____ (ИМЗО)

Эътироз йўқ
А. Маматов (Ф.И.О) _____ (ИМЗО)

1.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича эксперт

Рахмонов Ш. (Ф.И.О) (ИМЗО)

Эътироз йўқ

Рахмонов Ш (Ф.И.О) (ИМЗО)

1.4. Маданият ва спорт ишлари бўйича эксперт

(Ф.И.О) (ИМЗО)

Эътироз йўқ

Адилова Ю.Ф. (Ф.И.О) (ИМЗО)

1.5. Ташкилий ишлар бўйича эксперт

Заключение экспертизы прилагается

Х. Рашидова (Ф.И.О) (ИМЗО)

Эътироз йўқ

Исоков И.Д. (Ф.И.О) (ИМЗО)

1.6. Молиявий ишлар бўйича эксперт

Тавсиялар ишлаб чиқилади

Ибрагимова
(Ф.И.О)

(ИМЗО)

Эътироз йўқ

Ибрагимова
(Ф.И.О)

(ИМЗО)

1.7. Ёшлар ишлар бўйича эксперт

Тавсиялар ишлаб чиқилади.

Бобокулова Ф.
(Ф.И.О)

(ИМЗО)

Эътироз йўқ

Бобокулова Ф.
(Ф.И.О)

(ИМЗО)

II. Якуний хулоса:

Жалб этилган шартнома лойиҳаси бўйича экспертлар томонидан берилган тавсия ва хулосалар инобатга олинган.

Жалб этилган шартнома Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси моддаларига, тармоқ тариф келишувлари ҳамда жалб этилган шартномалари Макетига мувофиқлаштирилган.

Жалб этилган шартноманинг меҳнат жалб этишнинг умумий принципида ишбуй қилинган тавсия этилади.

Комиссия котиби

(ИМЗО)

А. Маматов
(Ф.И.О)

Заключение экспертизы коллективного договора филиала Федерального Российского государственного университета нефти и газа имени И.М.Губкина в г.Ташкенте

Раздел XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Раздел дополнить и расширить согласно рекомендациям Совета профсоюзов Узбекистана на 2023 год.

Пункт 16.1. Дополнить и изложить следующим образом:

- **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом, Законом «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

Раздел дополнить следующими пунктами:

- **Профсоюзный комитет** имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением **Работодателем** требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего **Договора**. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. *(Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

Пункт 16.4. Дополнить и изложить следующим образом:

- **Работодатель** гарантирует:

- производить удержание через бухгалтерию **Организации** членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет (специальный счет) профсоюзной организации;

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

Раздел дополнить следующими пунктами:

- При недостатке средств на счету **Организации,** членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342.

- исходя из финансовой возможности поощрять активных членов **Профсоюзного комитета** и его комиссий.

- Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»), **Работодатель** обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации.

- Для работников **филиала** будут проводиться учебные мероприятия по разъяснению содержания Трудового кодекса и Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

<u>Пункт 16.8 изложить следующим образом:</u>

- Представителям работников, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно не менее 30% от рабочего времени для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также, предоставляется время для краткосрочного обучения по профсоюзным вопросам с сохранением средней заработной платы.

<u>Подпункт 16.8 изложить следующим образом:</u>

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

Глав. специалист

орг. отдела **Х.Рашидова**

Замечание по

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» в городе Ташкенте (Республика Узбекистан)

на 2023 – 2026 годы

9.9. пункт редактировать Помимо перечисленных льгот и компенсаций, предоставляемых Работодателем, Профсоюзный комитет организует оздоровительную работу среди работников и их детей, обеспечивает льготными путёвками на санаторно-курортное лечение и развитие физической культуры и отдыха в здравницы профсоюзов Узбекистана (*в размере согласно положению СФП)*

16.4 пункт добавить производить удержание через бухгалтерию Предприятия членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет профсоюзной организации;

производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды; применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.

16.4.1 пункт добавить При недостатке средств на счету **Предприятия,** членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342

Зав. фин. отделом З.И.Ибрагимова

Губкин И.М. номли «Россия Давлат нефт газ университети Тошкент шахри филиалининг 2023-2025 йилларга тузилган жамоа шартномаси лойихасига

ХУЛОСА

1. ЖШнинг титул варағини **иловада** келтирилган матн бўйича расмийлаштирилиши мақсадга мувофиқ.

2. ЖШнинг титул вароғи матни **"2023-2025 йил(лар) учун" деб** белгиланиши лозим.

3. ЖШнинг 1.1. банди қуйидагича:

Сторонами настоящего **Договора** являются:

- **Работодатель**, в лице исполнительного директора .....**далее по тексту**

- **Представитель работников** в лице Председателя профсоюзного комитета .... **далее по тексту.**

ифодаланса мақсадга мувофиқ бўлади.

4. ЖШнинг 3.9. бандига қўшимча қилиб қуйидаги бандларни:

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

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

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

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

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

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

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

- Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция № 138), Ратифицирована 4 апреля 2008г.;

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

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

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

киритилиши лозим.

5. ЖШнинг "Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ" бўлимига қўшимча қуйидаги бандлар:

Запрещается расторжение по инициативе **Работодателя** трудового договора с работником, являющимся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем) не достигшего 14-летнего возраста ребенка, зараженного коронавирусной инфекцией и помещенного в карантин.

При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, а также в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного

санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных заболеваний, **Работодатель** вправе не допускать его к работе.

6. ЖШнинг "V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ» бўлимига қуйидагича алохида бандлар:

Формы и система оплаты труда, конкретные размеры различных доплат, надбавок, премий и компенсационных выплат в Обществе устанавливаются в соответствии с локальными нормативными документами, разработанными на основании действующего законодательства, согласованным с профсоюзным комитетом.

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

Срок действия временных норм может быть продлен **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом.**

В соответствии с Конвенцией МОТ №100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" производится приравнивание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с невзаимосвязанной ответственностью согласно Перечню профессий и должностей приведенному в Приложении.

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

киритилиши лозим.

7. ЖШнинг 9.7. бандини "б" банди **қуйидагича:**

б) ежегодно организовывают за счёт средств Работодателя на приобретение новогодних подарков для детей работников (*в возрасте от 1 года до 12 лет*);

ифодаланса мақсадга мувофиқ бўлади.

8. ЖШнинг 10.1. бандини "б" кичик банди қуйидагича:

Работодатель обязуется исходя из финансового положения **Компании** ежемесячно перечислять в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» (ст.18), обеспечивать ежемесячное перечисление средств в размере не менее ..... % от фонда заработной платы на расчетный счет профсоюзных комитетов для:

- проведения и развития культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и учебно-спортивной работы - 60%;
- оказания социальной поддержки и материальной помощи работникам отрасли - 20%;
- приобретения санаторно-курортных путевок для работников, нуждающихся в лечении, ветеранов труда и войны, многодетных матерей и малообеспеченных семей - 20%

ифодаланса мақсадга мувофиқ бўлади.

Касаба уюшма Республика Кенгаши меҳнаткашларни ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича бош мутахассис

А.А.Маматов
04.05.23й.

Приложение

Зарегистрирован Республиканским Советом профсоюза за №.....

«.....» .....

от ..... 2023 года.

Председатель Ш. Курбанов

ОДОБРЕН
На общем собрании (конференции)
трудового коллектива

от « » 2022

протокол № .....

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» в городе Ташкенте (Республика Узбекистан)

на 2023 – 2026 годы

На основании решения общего собрания трудового коллектива Коллективный договор подписали:

Работодатель	**Председатель Профсоюзного комитета**
_____	_____
А. Магрупов	**Н.Муратова**
«_____» _____2023 г	«____» _____2023 г.

При подписании Коллективного договора присутствовали:

Представители работодателя:	**Представители работников:**
1._____	**1.**_____
2._____	**2.**_____
3._____	**3.**_____

Заключение экспертизы коллективного договора по дополнительным льготам и гарантии Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» в городе Ташкенте (Республика Узбекистан)

на 2023 – 2026 годы

1. **Пункт 12.1.** дополнить следующими пунктами :

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

обеспечить активное участие молодых сотрудников в культурно-

2. **Пункт "12.5. Работодатель** обязуется" дополнить следующими пунктами:

г) для подготовки кадров, необходимых **Филиала**, производить частичную оплату обучения по контрактам _____ студентов высших учебных заведений;

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

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

ж) установить доплату в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки) представителям молодежи, выполняющим наряду со своей основной работой и общественную нагрузку **в Филиале** ;

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

и) организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в **Филиале.**

Главный специалист по молодежным вопросам РС **Ф. Бобокулова**