



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Астраханский государственный технический университет»
Филиал федерального государственного бюджетного
образовательного
учреждения высшего образования
«Астраханский государственный технический университет»
в Ташкентской области Республики Узбекистан
(филиал ФГБОУ ВО «АГТУ» в Ташкентской области Республики
Узбекистан)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Филиала ФГБОУ ВО «Астраханский государственный
технический университет» в Ташкентской области Республики
Узбекистан
на 2024-2026 годы

КИБРАЙ – 2024



Одобрен на общем собрании трудового коллектива Филиала
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический
университет» в Ташкентской области Республики Узбекистан

Протокол № 1 от «10» января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиала ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический
университет» в Ташкентской области Республики Узбекистан
на 2024-2026 годы

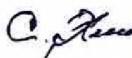
На основании решения общего собрания трудового коллектива
коллективный договор подписан:

 <p>Работодатель Исполнительный директор А.К.Хамракулов «10» января 2024 г.</p>	 <p>От имени Работников: Председатель Профсоюзного комитета Г.Н.Сафарова «10» января 2024 г.</p>
--	--

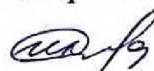
При подписании коллективного договора присутствовали:

Представители Работодателя:

1. Начальник Управления делами

 С.Хасанов

2. Заведующая канцелярией и архивом

 Д.Исмаилова

3. Ученый секретарь Совета

 Ш.Юсупов

Представители Работников:

1. Главный специалист Отдела контроля
качества образования

 М.П.Балтабаева

2. Старший преподаватель кафедры Водные
биоресурсы и технологии

 Ким С.И.

3. Старший преподаватель кафедры
Социально-гуманитарные и
общепрофессиональные дисциплины

 Кадиров Ш.Ш.

Данный коллективный договор Филиала ФГБОУ ВО «Астраханский
государственный технический университет» в Ташкентской области Республики
Узбекистан на 2024-2026 годы прошел регистрацию в Совете Ташкентского
городского подразделения профсоюза работников образования и науки № 30.
11.01.2024.

**Председатель Совета Ташкентского
городского подразделения**



 Рахмонов А.

I. ОБЩИЕ ПРАВИЛА

1. Настоящий Коллективный договор (далее «**Договор**») Филиалом ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет» в Ташкентской области Республики Узбекистан с работодателем и является правовым актом о труде, регулирующим индивидуальные трудовые отношения и непосредственно с ними общественные отношения в организации и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателем (с. 65 ТК).

2. Сторонами настоящего **Договора** являются:

- **Работодатель** филиал высшего учебного заведения (в дальнейшем «**Филиал**») в лице исполнительного директора Филиала А.К.Хамракулова
- **сотрудники** в лице Председателя профсоюзного комитета Г.Н.Сафаровой.

Договор вступает в силу с даты подписания и действует до 31 декабря 2028 года. По истечении указанного срока коллективный **Договор** действует до тех пор, пока стороны не заключат новый **Договор** или не изменят, дополнят действующий.

3. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех сотрудников **Филиала**, работающих по трудовому договору, включая сотрудников, которые были приняты на работу или работают по совместительству после вступления в силу коллективного договора.

4. В случаях, предусмотренных настоящим **Договором**, отдельные его положения распространяются также:

- на членов семьи сотрудника;
- на лиц, которые много лет плодотворно проработали в данной организации и в настоящее время находятся на пенсии;
- на бывших работников ВУЗа, пострадавших в результатеувечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с выполнением трудовых обязанностей;
- на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении работника, умершего вследствие тяжелой трудовой деятельности, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и имеющих право на выплату в связи с потерей трудоспособности;
- на членов профсоюза в рамках дополнительных льгот, предоставляемых за счет профсоюзного бюджета.

5. **Работодатель** обязуется ознакомить всех работников с коллективным договором, а также другими локальными документами **Филиала**, согласованными с **Профсоюзным комитетом**, для обеспечения прозрачности информации, касающейся содержания и условий исполнения коллективного договора (посредством собраний, отчетов ответственных работников, информационных стендов и т.д.).

6. Вновь принятые в Филиал сотрудники первоначально проходят вступительное собеседование в профсоюзном комитете.

7. В соответствии со статьей 540 Трудового кодекса Республики Узбекистан профсоюзные организации осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

8. Работодатель не определяет, в какой отраслевой профсоюз сотрудники вступают или в какое районное подразделение профсоюза они переходят. Данная ситуация обсуждается в трудовом коллективе в соответствии с Профсоюзной картой, все организации в системе Министерства высшего образования, науки и инноваций принимаются на обслуживание в районное (городское) подразделение профсоюза работников образования и науки (статья 28 Устава Республиканского совета профсоюза работников образования и науки Узбекистана).

II. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФИЛИАЛА

9. В целях совершенствования деятельности **Организации**:

Работодатель обязуется:

а) способствовать успешному функционированию **Организации**, повышению культуры и дисциплины труда, профессионального мастерства работников, не допускать снижения заработной платы и приравненных к ней выплат по сравнению с действующими;

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив материально-техническими ресурсами и методическими принадлежностями;

в) создавать все условия для повышения производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

г) организовывать проведение работ по профессиональной подготовке, повышению квалификации работников и обеспечивать покрытие расходов на командировки за счет средств организации;

д) предоставлять в **Профсоюзный комитет** информацию, касающуюся заключения коллективного договора, установления контроля за его исполнением, а также по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, другими законами, учредительными документами **Организации**, коллективными соглашениями и настоящим **Договором**;

е) сотрудничать с **Профсоюзным комитетом** в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, принимать меры по разрешению трудовых споров преимущественно путем переговоров;

ж) включать представителей **Профсоюзного комитета** в состав руководящих органов **Организации**, комиссий (аттестационной, тарификационной, поощрительной), принимающих решения, связанные с социально-экономическими интересами работников;

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

и) предупреждать сотрудников не менее чем за 2 месяца о прохождении аттестации, не менее чем за 1 месяц ознакомить их с вопросником.

Профсоюзный комитет обязуется:

а) выступать от имени работников при решении вопросов, связанных с социальными, экономическими и трудовыми отношениями;

б) пользоваться возможностями для избрания представителей **Профсоюзного комитета** в органы управления **высшим учебным заведением**;

в) постоянно взаимодействовать с работодателем в интересах работников, незамедлительно сообщать в вышестоящие профсоюзные органы в случае возникновения трудностей в положительном решении вопроса;

г) содействовать работникам в соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей;

д) вносить **Работодателю** предложения по управлению **высшим учебным заведением**, совершенствованию исполнения коллективного договора, содействовать работникам в полном и качественном выполнении обязанностей по трудовому договору.

Работники обязуются:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно исполнять **законные распоряжения** и приказы **Работодателя**;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда и трудовую дисциплину;

в) нести ответственность за незамедлительное информирование председателя профсоюзного комитета ВУЗа в случае нарушения трудовых прав или ухудшения состояния.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

10. Набор сотрудников осуществляется на основе отбора или собеседования. Индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность в случаях, предусмотренных законодательством или иными правовыми актами о труде или уставом (положением) организации (с. 28 ТК).

11. Прием на работу профессорско-преподавательского состава осуществляется на основании Положения «О порядке приема на работу в высшие учебные заведения преподавателей на конкурсной основе», утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 2006 года № 20.

12. Предварительное испытание при приеме на работу в высшее учебное заведение, предусмотренное в статье 129 Трудового кодекса, также не распространяется на:

- педагогов, показавших высокие результаты в учебном процессе;
- педагогов, чьи студенты заняли 1, 2, 3-е места на международных олимпиадах;
- награжденных Государственными наградами.

13. Работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции (с.136 ТК).

14. Прежде чем запрашивать сертификат стороны повышают уровень профессиональных знаний, квалификаций и умений работника, готовность работника выполнять работу по имеющейся у него профессии и специальности (с.367 ТК), а квалификацией работника является уровень профессиональных знаний, умений, навыков, компетентности и опыта работы работника, характеризующий его подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (с.369 ТК).

15. В случае невозможности предоставления работникам, избранным в профсоюзные органы, по окончании их полномочий соответствующей работы (должности), если этот работник является педагогом, по возможности следует обеспечить его учебными часами или устроить на имеющихся в организации вакантных должностях (с. 44 ТК).

16. Не допускается расторжение трудового договора работников по инициативе работодателя без получения предварительного согласия профсоюзного комитета (с. 164 ТК).

Если право приема на работу работника и расторжение трудового договора с ним входит в компетенцию вышестоящей организации, согласие профсоюзного комитета высшего учебного заведения или соответствующего районного (городского) подразделения профсоюза получается до прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Потому что целесообразно, чтобы его как работника и личность, оценивал только трудовой коллектив, с которым он работал вместе и профсоюзный комитет организации, в которой работал сотрудник.

17. Письменное представление должностного лица, имеющего право расторгнуть трудовой договор по данному вопросу, рассматривается в профсоюзном комитете на основании «Порядка рассмотрения представления о расторжении трудового договора по инициативе работодателя», утвержденного постановлением Исполнительного комитет Федерации профсоюзов Узбекистана № 9-5 от 23 мая 2023 года.

18. При рассмотрении вопроса о прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, обусловленным изменением

технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), в соответствии с частями первой и второй статьи 167 Трудового кодекса Республики Узбекистан, если установлено, что они не имеют преимуществ перед другом, то при оставлении сотрудников на работе учитываются следующие обстоятельства:

- а) приближающиеся к пенсионному возрасту (женщины 53 года, мужчины 58 лет);
- б) работники, чей ребенок обучается на платно-контрактной основе в высшем учебном заведении;
- в) работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;
- г) отец-одиночка или мать-одиночка, воспитывающие двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет), лица, заменяющие родителя;
- д) работники в возрасте до 30 лет, выплачивающие ипотечные кредиты за недавно построенные дома;
- е) одинокие незамужние женщины без детей.

19. Допускается временный перевод работника на другую работу без его согласия по инициативе **Работодателя** в связи с производственной необходимостью или простоем (с. 145 ТК).

20. Временное приостановление работы без вины работника из-за капитального ремонта, объявления карантина (повышенный риск распространения различных инфекционных заболеваний), аномального холода, аномальной жары, отсутствия условий для работы работника или других объективных причин считается **ПРОСТОЕМ** (с. 266 ТК). В этом случае работникам не разрешается предоставлять **в принудительном порядке отпуск без сохранения заработной платы**.

21. Согласно статье 266 Трудового кодекса время простоя (временное приостановление работы по экономическим, технологическим, техническим или организационным причинам) по вине работодателя оплачивается в размере одной средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя.

22. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению работодателем, согласно статье 142 Трудового кодекса Республики Узбекистан, если такая работа имеется в организации, а также в следующих случаях:

при совмещении работы с обучением;

при необходимости ухода за членом семьи, имеющим опекуна или инвалидность (в периоды обострения хронических заболеваний);
женщинам имеющим детей в возрасте до 3 лет.

При временном переводе по инициативе работника на другую работу оплата труда производится в течение первых двух недель в размере по предыдущему месту работы, а в дальнейшем – в соответствии с выполняемой работой.

Срок такой оплаты определяется по соглашению сторон.

23. Работодатель не менее чем за два месяца предоставляет **Профсоюзному комитету** информацию о возможном высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения (с.98, с.166 ТК).

24. Трудовой стаж, влияющий на размер выходного пособия, включает периоды трудовой деятельности работников на занимаемых должностях или педагогической профессии, в указанный трудовой стаж работников, поступивших в данную организацию по приглашению работодателя, время, в течение которого работник работал в ранее работавшей организации принимается во внимание (с.173 ТК).

25. Стороны:

- признается вакантной должность, которая существует в штатном расписании и остается вакантной;
- педагоги признают, что учебные часы (стаж работы), которые увеличиваются после распределения среди преподавателей, не являются вакантными.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

26. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан в системе принимаются следующие сроки рабочей недели:

- нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе (с. 182 ТК).

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов устанавливается в обязательном порядке (с. 183 ТК):

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам с инвалидностью I и II групп;
- работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда;
- медицинским работникам, педагогам и другим категориям работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным и нервным напряжением (с. 184 ТК);

- одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающим в организациях, финансируемых из бюджета (с. 397 ТК).

27. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса режим рабочего времени в образовательных учреждениях уточняется внутренними нормативными документами. Перерывы для отдыха и питания педагогов могут быть установлены в перерывах между занятиями, а время обеда может быть установлено на 20 минут во время большого перерыва в зависимости от расписания занятий.

При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе рекомендуется установить субботу (с. 207 ТК).

28. В учреждении может быть введен перерыв продолжительностью более двух часов для техников и уборщиков и режим, при котором рабочий день делится на части (с.194 ТК).

29. Сотрудникам могут предоставляться перерывы, включенные в рабочее время в течение рабочего дня, для получения лекарств и участия в родительских собраниях, проводимых в средних школах (с. 205 ТК).

30. По соглашению между работником и работодателем следующим работникам может быть назначен неполный рабочий день или рабочая неделя:

- беременной женщине, у которой есть ребенок в возрасте до четырнадцати лет (ребенок-инвалид в возрасте до шестнадцати лет);

- женщине, под попечительством которой находится такой ребенок;

- работнику, который занимается уходом за опекаемым членом семьи;

- работнику в связи с необходимостью профилактического лечения, согласно медицинскому заключению (с. 186 ТК).

31. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условий всего населения либо его части, допускается временный переход или перевод работника без его согласия по инициативе работодателя на дистанционную работу (с. 454 ТК).

В дополнение к тому, что установлено в первой части статьи 458 Трудового кодекса, профессорско-преподавательский состав также будут иметь приоритетное право временно перейти на удаленную работу или перевестись в целях обеспечения качества образования.

32. В случаях, когда работник должен быть ознакомлен с поступающими внутренними документами, приказами, извещениями, требованиями и другими документами работодателя, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними посредством электронного документооборота между работодателем и дистанционным работником (с. 460 ТК).

33. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству. При внутреннем совместительстве учет рабочего времени ведется раздельно по основной работе и работе по совместительству (с. 437 ТК).

34. Привлечение сотрудников к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по следующим основаниям:

а) когда возникает необходимость предотвращения аварий природного и техногенного характера, несчастных случаев, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

б) когда подготовительная работа к учебному году не завершена, профессора и преподаватели могут быть привлечены к работе только в рамках своих функциональных задач.

Однако такое привлечение сотрудников на работу не должно превышать 20 дней отдыха и нерабочих праздничных дней в течение года (с. 211 ТК, ОКС. п. 76).

35. В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 26 июня 2023 года «О мерах по установлению норм продолжительности ежегодного продленного трудового отпуска педагогических работников» педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляются ежегодные продленные трудовые отпуска.

36. Помимо педагогических работников, работникам учреждения предоставляются основной и дополнительный отпуска (приложения 2, 3) в соответствии с совместным постановлением Министерства высшего образования, науки и инноваций, и Республиканского совета профсоюза работников образования и науки Узбекистана от 17 июля 2023 года № 24-кк и 10-11 «с» и графиком отпусков.

37. Заместителю руководителя по хозяйственным вопросам или заведующему хозяйством также предоставляется ежегодный основной продленный отпуск продолжительностью 27 календарных дней.

38. Право на использование ежегодного трудового отпуска в течение первого года работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Совместителям, проработавшим менее шести месяцев, предоставляется ежегодный трудовой отпуск за первый год работы, оплачиваемый по их усмотрению одновременно с ежегодным трудовым отпуском на основной работе, пропорционально времени, отработанному за отпуск на работе по совместительству. Работникам, проработавшим шесть месяцев и более, выплачивается полная оплата за первый год работы, независимо от времени, в течение которого они были предоставлены на основе места работы, а также за второй и последующие годы работы для этой категории работников.

В связи с многочисленными случаями увольнений педагогов-совместителей в учебных заведениях в июне-июле с целью не дать им положенный отпуск, работодатель и его представители, допустившие обязательное написание сотрудником заявления в летнее время, подлежат дисциплинарной ответственности.

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 их поступления в данную образовательную организацию с оплатой пропорционально отработанному времени. Трудовой отпуск, предоставляемый

указанной категории работников за второй и последующие годы, оплачивается полностью независимо от того, в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется (с. 227 ТК).

39. Работодатель удовлетворяет просьбу о предоставлении работнику социального отпуска продолжительностью три рабочих дня в следующих случаях:

- по случаю свадьбы работника или его ребенка;
- отцу ребенка в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника работника;
- в чрезвычайных ситуациях.

Среднемесячная заработная плата работников, которым предоставляются аналогичные социальные отпуска, сохраняется. Также эти отпуска включаются в трудовой стаж, дающий право на получение следующего ежегодного трудового отпуска (с. 238 ТК).

Близкими родственниками считаются: родители сотрудника, брат, сестра, ребенок и его супруга.

40. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но он не должен превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

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 зарплаты может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев, если иное не предусмотрено законодательством. (с. 241 ТК). Но даже в этих случаях сотрудников нельзя принуждать писать заявление.

41. В дополнение к положению статьи 242 Трудового кодекса следующим работникам предоставляется ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- а) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи;
- б) членам молодых семей в возрасте до 30 лет;
- в) работающим пенсионерам;
- г) когда нет возможности вернуться из зарубежной поездки поуважительным причинам, если трудовой отпуск закончился;
- д) работникам, включенным в список по социально значимым заболеваниям (ОКС п. 72).

42. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, включается также стаж работы работника у другого работодателя или в другой отрасли (с. 220 ТК).

43. Помимо случаев, перечисленных в части первой статьи 229 Трудового кодекса, работники, выполняющие научно-исследовательскую работу, также

могут иметь право на продление или перенос ежегодного трудового отпуска, на другой период.

44. Размер заработной платы за неполный рабочий день не должен составлять менее 70% от его средней заработной платы, когда работник находится в отпуске. Трудовой стаж, дающий право на получение ежегодного трудового отпуска, дополняется временем отпуска, когда частично сохраняется заработка плата (с. 240 ТК).

45. Помимо установленных в статье 202 Трудового кодекса периодов, когда работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей и не попадает в период отдыха, к ним относятся повышение квалификации и переподготовка, подготовка материалов через онлайн-ресурсы и сроки проведения лекций в учебном процессе.

46. Отпуск, при котором частично сохраняется заработка плата, работодатель обязан предоставить работнику по его желанию в следующих случаях:

- а) в период действия карантинных ограничений, связанных с пандемией;
- б) когда нет возможности по уважительным причинам вернуться из зарубежной поездки по окончании трудового отпуска;
- в) в связи с проведением в квартире ремонтных работ для устранения последствий аварийного состояния;
- г) сотрудники, которые завершив исследовательскую работу, находятся на грани защиты, в том случае, если они используют творческий отпуск.

47. Лицам, сочетающим трудовую или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней заработной платы и должности по месту основной работы продолжительностью:

- до трех месяцев для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) и авторам рукописей учебников и учебно-методических пособий;
- до шести месяцев для завершения докторской диссертации на соискание ученой степени доктора наук (Doctor of Science (DSc)) (с.387 ТК, ОКС п. 64).

48. Выплата отпускных осуществляется не позднее последнего рабочего дня перед началом отпуска (с. 233 ТК).

49. Прекращение трудового договора (кроме случаев прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) – ежегодный трудовой отпуск в таком случае должен быть предоставлен на основании письменного заявления работника, прекращающего трудовые отношения (с. 235 ТК).

V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ ПЛАТЕЖИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ПЛАТЕЖИ

50. Данные вопросы регулируются совместным постановлением министерств Занятости и трудовых отношений и Высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан «Об утверждении размеров

базовых должностных окладов профессорско-преподавательского состава и руководящих работников высших учебных заведений» и совместным решением министерств Занятости и трудовых отношений, Высшего и среднего специального образования и Народного образования от 10 апреля 2019 года № 3-2019, 19-к/к, № 15-2019 «Об утверждении размеров почасовой оплаты труда за проведение учебных занятий».

51. Работникам выплачивается ежемесячная заработная плата, разделенная на две части с перерывом не более шестнадцати дней, за следующие периоды (с. 253 ТК).

- за первую половину месяца - до пятнадцатого числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - до десятого числа следующего месяца.

52. С письменного согласия работника часть заработной платы переводится на его пластиковую карту.

53. При задержке оплаты труда работнику в сроки, установленные в настоящем **Договоре**, по вине обслуживающего банка - **Работодатель** обязуется направить руководству банка запрос о взыскании штрафа и направить наложенный штраф на регулирование оплаты труда.

54. В **Учреждении** предусматривается, что оплата труда работников на самых низших должностях тарифицируется по 1 разряду единой тарифной сетки (тарифный коэффициент - не менее 1000).

55. В **Учреждении** устанавливаются следующие виды и размеры повышенной заработной платы, надбавок, доплат и компенсаций:

- оплата за работу в ночное время в 1,5 размере;
- оплата за работу в нерабочее время, в выходные и праздничные дни – плата в 2-ом размере;
- работникам может быть оказана финансовая помощь для восстановления здоровья перед выходом в ежегодный трудовой отпуск;
- 10- процентная компенсация к должностным окладам уборщиков туалетов за использование дезинфицирующих средств в процессе работы.

56. Служебные командировки внутри Республики Узбекистан регулируются «Положением о командировках на территории Республики Узбекистан», утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 424 от 2 августа 2022 года, и в случае направления работника в командировку работодатель обязан возместить работнику:

- а) плату за повседневные расходы в сумме не менее однократного размера базовой расчетной величины (БРВ);
- б) расходы за проживание в гостинице за сутки не должны превышать двукратного размера БРВ;
- в) в случаях отсутствия документов, подтверждающих расходы за проживание в жилом помещении, возмещение производится в размере 70% от установленной БРВ в сутки;
- г) ежедневные расходы в размере 35% от суммы БРВ, установленной в Республике Узбекистан.

57. Для сотрудников, работающих в системе по совместительству, выплаты премий, доплат, надбавок к заработной плате, стимулирующих выплат проводятся в порядке, установленном для работников, которые выполняют основную работу (с. 438 ТК).

58. По распоряжению работодателя, при выполнении заданий в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, в том числе обучение по специальности, участие в работе по внедрению рационализаторских предложений, медицинское освидетельствование, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и в других случаях) работник освобождается от основной работы.

59. За общественную деятельность председателю профсоюзного комитета учреждения ежемесячно выплачивается надбавка за счет внебюджетных средств организации в размере 1-3-кратного минимального размера оплаты труда.

60. В соответствии с положением «О порядке материального стимулирования профессорско-преподавательского состава и других категорий работников высших учебных заведений Республики за счет внебюджетных средств», утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 517 от 26 августа 2020 года, материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава и других категорий работников высших учебных заведений может осуществляться за счет внебюджетных средств.

61. В соответствии с постановлением «Об утверждении Положения об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 23 января 2019 года № 3130, для водителей устанавливается надбавка в размере 3-х минимальных размеров оплаты труда.

62. Работодатель принимает меры по оказанию материальной поддержки работникам в связи с их длительной болезнью или лечением хронических заболеваний, возмещает работникам хирургические операции, стационарное лечение и расходы, которые они тратят на лекарства.

63. В высших учебных заведениях работникам выплачивается материальная поддержка на приобретение сельскохозяйственной продукции в целях оказания социальной поддержки в их подготовке к зимнему сезону.

64. Работодатель обязан возместить работнику неполученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. работать, в том числе, если он отстранен от работы из-за отсутствия сертификата о знании иностранных языков (с.320 ТК).

65. Систематический общественный контроль за выплатой заработной платы с учетом уровня трудовой квалификации работников устанавливается первичным профсоюзовым комитетом (ОКС п. 91).

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

66. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами этики, правилами учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

67. Ознакомление работников с документами, устанавливающими внутреннюю дисциплину, является обязанностью работодателя. Работник, не ознакомленный с правилами дисциплины, не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение этих правил.

68. **Работодатель** поощряет работников, добросовестно выполнявших трудовые обязанности, добивающихся эффективных результатов в соответствии со статьёй 299 Трудового кодекса:

- представляет к отраслевым и государственным наградам;
- поздравляет с юбилейными датами (по достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 возраста);
 - объявляет благодарность;
 - вручает ценные подарки;
 - награждает Почетной грамотой;
 - присваивает титулы в различных номинациях;
 - отправляет в путешествие;
 - обязуется **ПООЩРЯТЬ** путевками в санатории и дома отдыха нашей республики.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, включая и премии, на входящие в систему оплаты труда и не основанные на результатах труда (в связи праздниками, в том числе и профессиональными, юбилеями и другими), к работнику не применяются (с. 299 ТК).

69. При проведении служебного расследования в отношении работника по распоряжению работодателя член профсоюзного комитета включается в комиссию по проведению служебного расследования (с. 304 ТК).

70. В коллективе внедряются методы нематериального стимулирования, включая признание достижений сотрудников в социальных сетях организации, приданье мотивации, размещение фотографий активных сотрудников на стенах.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

71. Материальная ответственность сторон трудового договора – это юридическая ответственность, выражающая обязанность стороны трудового договора возместить другой стороне ущерб в порядке, установленном законодательством.

72. В этом случае договорная ответственность **Работодателя** перед работником не должна быть меньше, чем предусмотрено Трудовым кодексом, а ответственность работника перед работодателем не должна быть выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

73. Размер единовременного пособия, выплачиваемого **Работодателем** в связи с причинением вреда здоровью **Работника**, не должен быть меньше годового оклада, исчисляемого исходя из среднемесячного заработка пострадавшего **Работника**.

74. Размер единовременного пособия, выплачиваемого Работодателем в связи со смертью кормильца по причине трудовой инвалидности или профессионального заболевания, не может быть менее средней шестилетней заработной платы умершего.

75. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключать договоры о полной материальной ответственности, приведен в **приложении 4**.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

Обязательства Работодателя:

76. В 2024 году из средств бюджета **Филиала** на охрану труда выделить 1 % от фонда заработной платы, в т.ч.:

- ??????? млн. сумов на специальную одежду, специальную обувь, и другие средства индивидуальной защиты;
- ??????? млн. сумов на средства гигиены (дезинфицирующие и чистящие средства, медикаменты). Этими средствами сотрудники обеспечиваются бесплатно в соответствии с **приложениями 4 и 5**.

Сумма всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению минимального размера оплаты труда в течение срока действия коллективного договора.

77. Составляет соглашение по охране труда (план улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает его в смету расходов) и по согласованию с профсоюзным комитетом прилагает к коллективному договору (**приложение 1**).

78. Организовывает проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров (работники не несут расходов в связи с прохождением обязательных медицинских осмотров) (с. 360 ТК).

79. Проводит аттестацию рабочих мест по вредным и опасным условиям труда (с.361 ТК) и страхует работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в процессе работы.

80. Организует инструктаж и обучение, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда (с. 362 ТК).

81. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой учреждения к работе в осенне-зимний период, к аномальным холодам или аномальной жаре, до 25 августа и 1 октября каждого года, а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и их сохранность в надлежащем состоянии.

82. Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей еженедельно предоставляет рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднемесячной заработной платы по месту работы (должности).

83. Работодатель совместно с Профсоюзовым комитетом:

- определяет состав комиссий по охране труда в разрезе структуры ВУЗа, организует их выборы, обучение (указываются сроки обучения и программа) в установленные сроки;

- проводит различные номинации республиканского смотра-конкурса по организации общественного контроля за охраной и безопасностью труда и рекомендует победителей вышестоящим профсоюзовым органам;

- обеспечивает трехуровневый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда в ВУЗе и в его организационных структурах;

- обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда в зависимости от необходимости общественного контроля в ВУЗе.

При несчастном случае в организации работодатель и председатель профсоюзного комитета уведомляют вышестоящих представителей профсоюза и просят принять участие в справедливом изучении этого случая.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

84. Стороны берут на себя обязательства разрабатывать и добиваться неукоснительного выполнения мер по реализации социально ориентированных Государственных программ, ежегодно принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.

85. **Работодатель** обязуется выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в следующих размерах:

- участникам Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним по льготам лиц, сотрудникам, имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 16 лет, работникам, участвовавшим в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным из зоны радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС (если у них есть заболевания органов кроветворения (острые лейкоциты), при наличии заболеваний щитовидной железы (аденомы, рак), а также опухолей, вызывающих рак, ядерных полигонов и других радиационно-ядерных объектов, работникам-инвалидам пенсионного возраста, проходившим военную службу на

ядерных объектах, а также временно нетрудоспособным работникам в результате трудовогоувечья или профессионального заболевания – в полном размере заработной платы;

- работникам, состоящим на учете по социально-значимым заболеваниям, в зависимости от периода (общего трудового стажа) уплаты ими взносов на государственное социальное страхование – от 60% до 100% от заработной платы;

- родителям (лицам, которые их заменяют, опекунам, попечителям), а также лицам, осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 14 лет, помещенным на карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозреваемым заражении – в размере 100% от среднемесячной заработной платы;

- в остальных случаях, в зависимости от общего трудового стажа работника - от 60% до 80% от заработной платы.

86. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить за счет **Организации** вакцинацию сотрудников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.

87. При хронической болезни работника более месяца **Работодатель** обязуется оказывать ему материальную помощь в размере не менее трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

88. В случае смерти отца или матери работника, близкого родственника **Работодатель** оказывает ему материальную помощь в размере до пятикратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, либо выплачивает в пределах этой суммы денежным переводом или корпоративной картой на основе договора с фирмой, оказывающей ритуальные услуги.

89. В случае смерти работника по причинам, не связанным с исполнением им трудовых обязанностей, его семье за счет **Организации** оказывается материальная помощь в размере не менее чем шестикратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

90. Стороны также обязуются:

- ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей работников из многодетных, малообеспеченных семей из расчета 50% от минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, на каждого ребенка;

- ежегодно организовывать вручение новогодних подарков для детей работников за счет учреждения;

- обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях.

91. Путевки на оздоровление и отдых работников и членов их семей (родителей, супругов и детей) выделяются на основании заявки, выдаваемой первичными профсоюзовыми комитетами по месту их работы, в соответствии с уплачиваемыми ими суммами поступлений от членских профсоюзных взносов и отчислений на социальное страхование, направленных на оздоровление.

X. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

92. Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение, направленное на формирование у работников теоретических и практических знаний, а также умений и навыков, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной области и (или) выполнять работу по определенной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в образовательных организациях на добровольной основе по направлению работодателя.

93. В случае направления работника на обязательную для работодателя и работника, а также на добровольную переподготовку или повышение квалификации, **Работодатель** обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату в период переподготовки или повышения квалификации.

94. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без освобождения от работы по трудовому договору и выполняющим учебный план, кроме льгот, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:

- необходимое совмещения работы с учебой, начало и окончание ежедневной работы;
- сокращение рабочей недели еще на один час;
- предоставление ежегодного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней без сохранения заработной платы.

Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения в организациях высшего и среднего специального, профессионального образования, предоставляются учебные отпуска на период участия в лабораторно-экзаменационных занятиях:

- первокурсникам и второкурсникам, обучающимся в организациях высшего образования по вечерней форме обучения, 20 календарных дней, в организациях среднего специального, профессионального образования 10 календарных дней и 30 календарных дней в организациях высшего и среднего специального образования;
- лицам, обучающимся на третьих и старших курсах в организациях высшего образования по вечерней форме обучения, предоставляется 30 календарных дней, в организациях среднего специального, профессионального образования 20 календарных дней, в организациях высшего и среднего специального образования и в организациях профессионального образования по заочной форме обучения 40 календарных дней ежегодно с сохранением средней заработной платы.

XI. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ РАБОТА, ПООЩРЕНИЕ ЗАНЯТИЙ ФИЗКУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

95. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

- создать комнату «Духовности и просветительства», оборудовать ее по рекомендациям Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканского центра духовности и просветительства, обеспечить произведениями Президента Республики Узбекистан, изданными за годы независимости современной литературой, плакатами, стендами и техническими средствами;
- в рамках выполнения Государственных программ проводить среди сотрудников и молодежи творческие встречи с представителями науки, литературы и искусства, передовиками производства, познавательные вечера-диспуты, беседы на различные темы и духовно-просветительские мероприятия;
- всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди сотрудников и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим городам республики и местным достопримечательностям, посещения театров, концертов и музеев;
- организовывать коллективный и семейный отдых сотрудников, предусматривающий ежегодное направление на отдых не менее 10% своих сотрудников вместе с членами семьи за счет внебюджетных средств организации (внутренний туризм) (в течение этого путешествия заработка плата должна сохраняться);
- организовывать поездки профессорско-преподавательского состава в зарубежные страны, «Месячник внутреннего туризма», «Неделю внутреннего туризма» и «Дни внутреннего туризма», «Отпуск семейного путешествия»;
- предоставлять сотрудникам, в соответствии с трудовым законодательством, выходные дни (отгулы) в удобное для них время за счет неиспользованной части отпуска с целью поездок и отдыха;
- отмечать всенародные и профессиональные праздники, в частности «День профсоюзов», организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства, спорта и художественной самодеятельности, материально поощрять сотрудников исходя из финансовых возможностей;
- с целью подробного разъяснения сотрудникам отрасли приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, принимаемых актов законодательства и государственных программ периодически проводить «Часы просветительства».

96. В целях распространения здорового образа жизни среди работников и членов их семей, в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте», стороны обязуются:

- создавать достаточные материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом (выделить специальные спортивные помещения) и внедрить «производственную гимнастику» и «минуты спорта» в трудовом коллективе;
- возложить на одного из работников дополнительную должность «Пропагандист спорта» в целях пропаганды здорового образа жизни и развития массового спорта с установлением надбавки его базовому должностному окладу в размере 20 процентов;

- организовать привлечение руководителя и всех сотрудников к занятиям физкультурой и спортом (бегу, стритболу, футболу, бадминтону, волейболу, баскетболу, настольному теннису, плаванию и т.д.) в период после рабочего времени в определенные дни (не реже одного раза в неделю).

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

97. Одному из родителей (опекунов) ребенка в возрасте до трех лет, работающему в **Организации**, устанавливается продолжительность рабочего времени тридцать пять часов в неделю.

Работодатель обязуется продлить оплачиваемый отпуск по беременности и родам на три календарных дня по сравнению с установленным законом сроком.

Время, в течение которого лица, занятые выполнением семейных обязанностей, находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, включается в трудовой стаж и дает право на следующий оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

98. Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка в дополнение к перерыву на отдых и питание. Эти перерывы предоставляются не реже одного раза три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

99. Перерывы для кормления ребенка по усмотрению отца или матери (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет могут быть добавлены к перерыву на отдых и питание либо перенесены на начало или конец рабочего дня (смены) с соответствующим сокращением, в том числе в суммированном виде.

100. Обязательства работодателя:

- обеспечивать обучение женщин профессиям, востребованным на рынке труда, чьи рабочие места сокращаются;

- предоставлять возможности женщинам для повышения квалификации и реализацию права на дополнительную информацию;

- ежемесячно оказывать финансовую помощь одному из родителей (опекунов), находящемуся в отпуске по уходу за находящимся на иждивении ребенком в возрасте от 2 до 3 лет, исходя из финансовых возможностей;

- по просьбе одного из его родителей (опекуна), имеющего детей в возрасте до восьми (10-12) лет, предоставлять неоплачиваемый или частично оплачиваемый отпуск, состоящий из трех дней в месяц;

- содействовать реализации «Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года».

101. Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»:

- возложение обязанностей по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо **Организации** и ее структурных подразделений;

- создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе;

- устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

XIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

102. Для более активного участия молодых специалистов в работе и развитии **Организации**, а также комплексного решения вопросов социально-экономической защиты молодежи стороны договорились:

- в соответствии с конвенциями Международной организации труда № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» и № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда;

- принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной политики;

- повышать познавательный потенциал молодежи, содействовать им в овладении современными знаниями, иностранным языком, компьютерной грамотностью путем проведения обучения, формирования из них кадрового резерва;

- молодым специалистам, тем кто входит в категорию малообеспеченных работников принимать меры по оплате арендной платы за жилье;

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

- обеспечивать активное участие молодых сотрудников в культурно-просветительских мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.

103. Обязанности работодателя:

а) предоставить дополнительные льготы в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам, не достигшим восемнадцати лет, а также выпускникам профессиональных образовательных учреждений, проводить их оздоровление;

б) производить доплаты молодым специалистам, окончившим высшие и профессиональные учебные заведения и работающим в **Организации** первый год (до двух, трех лет), в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан;

в) поручительство в получении долгосрочных кредитов, выдаваемых банками молодым сотрудникам и молодым семьям;

г) предоставлять работникам беспроцентные ссуды для зачисления денежных средств на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан - при прохождении службы в мобилизационном призывном резерве.

104. Обязанности профсоюзного комитета:

а) использовать существующую нормативно-правовую базу для дальнейшего совершенствования работы по защите трудовых прав и социальных гарантий молодых работников;

б) проводить работу по привлечению юношей и девушек к профсоюзной деятельности, систематическое морально (награждение Почетной грамотой, объявление благодарности, публикация о них стимулирующих статей в газетах) и материально стимулировать молодых людей, активно занимающихся общественной работой;

в) привлекать к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов и содействовать в обеспечении закрепления наставника при приеме на работу молодежи;

г) организовывать проведение инструктажа по охране труда, обеспечивать специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием учащихся и вновь принятых на работу выпускников профессиональных учебных заведений, прикрепленных к **Организации** для прохождения практики;

д) проводить работу по обеспечению постоянных рабочих мест для принятых на работу молодых людей;

е) учитывать каждого молодого специалиста при приеме на работу и контролировать повышение его квалификации в самой **Организации**, а при необходимости - и на учебных курсах.

105. На основе социального партнерства в сотрудничестве с государственными и некоммерческими организациями малообеспеченные, сироты, инвалиды и больные студенты смогут готовить уроки и улучшать жилищные условия, отдыхать, заниматься физкультурой и спортом, организовывать духовно-просветительскую работу.

106. Когда нет возможности своевременно выплачивать взносы по контракту малообеспеченным, сиротам, инвалидам, больным и социально уязвимым студентам Руководитель допускает продление сроков их погашения. Основанием для этого является заявление профсоюзного комитета. Он также вводит социальные пакеты для студентов, нуждающихся в аналогичной социальной защите.

107. В общежитиях, на основании решения профсоюзного комитета, малообеспеченным, сиротам, лицам без попечения родителей и социальной защиты студентам предоставляются бесплатные места.

108. Обеспечивается безопасность студентов, проживающих в студенческих общежитиях. Организуются мероприятия активистов студенческого общежития (студенческого совета, ответственных за этажи, комиссий по чистоте).

109. В студенческих общежитиях, в соответствии с установленными требованиями, создаются необходимые санитарно-бытовые условия. Оборудуются туалеты, столовые, учебный зал, комната духовности и просветительства, библиотеки, для культурного отдыха приобретаются телевизоры и спортивное оборудование для проведения спортивных мероприятий за счет Организации.

110. Работникам (женщинам, молодежи), которые обучаются в учебных заведениях без отрыва от производства и выполняют план обучения, гарантируется установление оптимального времени для начала и завершения ежедневного рабочего времени, необходимого для выполнения работы в дополнение к образованию и льготам, установленным Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

111. Работникам, обучающимся в организациях образования без отрыва от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, предоставляются учебный отпуск с сохранением средней заработной платы по месту работы, сокращенная рабочая неделя и другие гарантии, установленные коллективным договором (с. 383 ТК).

112. Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, могут быть предоставлены дополнительные учебные отпуска продолжительностью 3 рабочих дня на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии, по сравнению с предусмотренными частью первой статьи 385 Трудового кодекса.

113. При исключении студентов (учащихся) из числа обучающихся необходимо получить предварительное согласие профсоюзного комитета образовательного учреждения.

Жёлтым исправил после оригинала.

XIV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

115. Индивидуальные трудовые споры и конфликты рассматриваются комиссией по трудовым спорам, состоящей из 6 членов (по 3 с каждой стороны), создаваемой на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом на срок действия настоящего **Договора**.

116. Деятельность комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством.

XV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

117. Профсоюзный комитет, независимо от наличия или отсутствия статуса юридического лица, имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора с **Работодателем**, осуществляет общественный контроль за его исполнением (Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

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

119. Работодатель признает **Профсоюзный комитет** единственным представительным органом работников в **учреждении** и:

- на основании письменных заявлений работников членские взносы в профсоюз в размере не менее 1 процента от заработной платы удерживаются через бухгалтерию районного учреждения и перечисляются на счет профсоюзного комитета учреждения одновременно со своевременной и полной оплатой обязательных платежей в бюджетные и внебюджетные фонды путем перечисления денежных средств;

- гарантирует применять меры дисциплинарного взыскания к должностному лицу, виновному в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.

120. Согласно «Инструкции о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан за № 2342 от 15 марта 2012 года, при недостатке средств на счету **Учреждения**, членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам.

121. Работодатель:

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

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

в) берет на себя обязательства по бесплатному обеспечению **Профсоюзного комитета** помещениями, организационной техникой, средствами связи, канцелярскими товарами для выполнения уставной деятельности.

122. Профсоюзный комитет:

а) содействует выполнению программ социального и экономического развития **Учреждения**, поддерживает и развивает инициативы и творчество сотрудников;

б) контролирует правильность выплаты заработной платы, дополнительных выплат по коллективному договору, а также выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда и техники безопасности;

в) защищает права членов профсоюза на труд;

г) обеспечивает заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровление работников и членов их семей в пределах норм, установленных органами Федерации профсоюзов Узбекистана;

д) проводит разъяснительную и организационную работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и производственной дисциплины, предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и обеспечению стабильной морально-нравственной среды;

ж) берет на себя обязательства подписки на газеты «Ишонч», «Ишонч-Доверие» Федерации профсоюзов Узбекистана.

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

124. **Представителям работников**, не освобожденным от основной работы на производстве, предоставляется не менее 30% еженедельного рабочего времени для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также время с сохранением средней заработной платы для краткосрочного обучения по направлениям деятельности профсоюза (статья 18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

125. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе **работодателя с представителями работников**, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и конвенциями Международной организации труда №№ 87 и 135.

XVI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

126. **Профсоюзный комитет** имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с **Работодателем**, заключение коллективного договора от имени работников, интересы которых он представляет, а также осуществляет общественный контроль за его выполнением (статьи 29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

127. Стороны будут 1 раз в год проводить проверку исполнения коллективного договора и обсуждать результаты проверки на общем собрании

(конференции) трудового коллектива не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

128. Стороны признают и обязуются выполнять Генеральное и отраслевое соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** обязуются в 10-дневный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.

129. В целях регулирования социально-трудовых отношений в **Учреждении**, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также установления контроля за выполнением других локальных нормативных актов, принятых **Работодателем** по согласованию с профсоюзом, организуется деятельность двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, образуемой на равноправной основе.

Стороны, подписавшие Договор, имеют право ставить на заседании комиссии вопрос о заслушивании отчета ответственных лиц, за необеспечение его выполнения.

130. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут ознакомиться в **отделе кадров учреждения** и в **Профсоюзном комитете**.

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

XVII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

132. В том случае, если **Работодатель** принимает решение, нарушающее условия настоящего **Договора**, **Профсоюзный комитет** имеет право направить представление об устраниении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа **Работодателя** удовлетворить эти требования **Профсоюзного комитета** или не достижения соглашения в установленный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством (статья 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

133. Должностные лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Соглашение об охране труда, заключенное между исполнительным директором филиала и профсоюзным комитетом.
2. Сроки основных и дополнительных дней отпуска, которые предоставляются сотрудникам высшего учебного заведения.

3. График отпусков.

4. Перечень категорий работников, в отношении которых должен быть заключен договор о полной материальной ответственности.

5. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

6. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение средств гигиены.

Приложение 1

к коллективному договору, одобренному
на общем собрании трудового коллектива

Протокол №

«_____» 2024 года

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между исполнительным директором филиала и профсоюзным комитетом
(на 2024 год)

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость выполняемых работ (тыс. сум)	Срок выполнения мероприятий (ежегодно)	Ответственный за выполнение
1.	Ознакомление сотрудников с техникой безопасности, своевременно проводить вводный, периодический и внеплановый инструктажи и обучение по охране труда.	-	В установленные сроки	Инженер по охране труда, заведующие кафедрами, главный инженер
2.	Создание комфортной рабочей среды для сотрудников и следить за их правильным выполнением со стороны подразделений.	-	Постоянно	Главный инженер, инженер по охране труда, заведующие кафедрами
3.	Проведение семинаров и собеседований по охране труда и технике безопасности.	-	1 раз в квартал	Инженер по охране труда, главный инженер
4.	Проверка состояния рабочих мест на соответствие их требованиям охраны труда.	-	1 раз в квартал	Инженер по охране труда, главный инженер
5.	Проведение Дня охраны труда, посвященный Всемирному дню охраны труда.	-	28 апреля 2024 года – Всемирный день охраны труда	Инженер по охране труда, главный инженер
6.	Предотвращение и устранение возникновения несчастных случаев.	-	Постоянно	Главный инженер, инженер по охране труда
7.	Обеспечение своевременных периодических медицинских осмотров сотрудников в соответствии с требованиями приказа Министра здравоохранения Республики Узбекистан от 10 июля 2012 года за	- сум	По договору с поликлиникой	Начальник Управления делами; главный инженер, инженер по охране труда

	№200 “Положение о порядке проведения медицинских осмотров работников”.		Кибрайского района	
8.	Следить за полным закрытием электрораспределительных коробок специальными защитными крышками, обеспечить электрооборудование (компьютеры, холодильники и т.д.) устройствами “заземление”, запрет использования ручных и нестандартных (жучков) предохранителей в качестве электрозащиты.	-	Постоянно	Главный инженер, инженер по охране труда
9.	Соблюдение законодательства о труде, постановлений и решений директивных органов, нормативных документов по охране труда, государственных стандартов и правил.	-	Постоянно	Инженер по охране труда, главный инженер
10.	Контроль за правильностью расходования средств, выделенных на охрану труда.	-	Постоянно	Главный инженер, инженер по охране труда
11.	Проверка выполнения заведующими кафедрами и начальниками отделов функциональных обязанностей по охране труда, выявление отступлений от стандартов, правил и норм по охране труда и при нарушениях, разработка мероприятий по их устраниению.	-	Один раз в полгода	Главный инженер, инженер по охране труда

Исполнительный директор филиала

Председатель профсоюзного комитета

Приложение 2

к коллективному договору, одобренному
на общем собрании трудового коллектива

Протокол №_____

«_____» _____ 2024 года

**Продолжительность трудовых и дополнительных отпусков для сотрудников, работающих
в филиале ФГБОУ ВО «АГТУ» в Ташкентской области Республики Узбекистан
(за исключением педагогических работников)**

№ п/п	Категории должностей	Основные дни отпуска (ТК, ст. 217)	Дополнитель- ные отпуска (ТК, ст.219)	За продолжительной стаж работы в организации или отрасли от 2 до 8 дней каждые пять лет (ТК, ст.220)	Одному из родителей (лицу заменяющему родителей) детей в возрасте до 12 лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет (ТК, ст.401)
1	Сотрудники руководящих органов	27	3	2-8	4
2	Административно- управленческий персонал	21	9	2-8	4
3	Учебно- вспомогательный персонал	21	9	2-8	4
4	Технический персонал	21	3	2-8	4
5	Обслуживающий персонал	21	3	2-8	4

6	Председатель профсоюзного комитета	21	9	2-8	4
7	Профессорско-преподавательский состав	56	0	0	0

Примечание: заключенное на 2023-2025 годы Министерством высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан и Республиканским советом профсоюза работников образования и науки Узбекистана отраслевое коллективное соглашение зарегистрировано 20 июля 2023 года № В-131 Министерством занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан.

Приложение 3

к коллективному договору, одобренному
на общем собрании трудового коллектива

Протокол №_____

«_____» 2024 года

«СОГЛАСОВАННО»

Председатель профсоюзного комитета:

«УТВЕРЖДАЮ»

Исполнительный директор филиала

«_____» 2024 года

«_____» 2024 года

График трудовых отпусков работников организации

№	Ф.И.О.	Должность	Общий стаж работы (OKC.81-б.)	За какой период дается	Продолжительность ежегодного основного минимального трудового отпуска или основной удлинённый отпуск	Дополнительные выходные дни за выслугу лет на	Одному из родителей (лицу заменившему родителей) детей в возрасте до 12 лет или ребенка с	Общее количество дней отпуска, которые должны быть предоставлены	На сколько дней выплачиваются отпускные	День начала отпуска	Выход на работу
1.	Сафарова Гулбахор	Главный бухгалтер	30	2023- 2024	21	6	4	27	27	11.07.24	11.08.24

2.	Юсупов Шухрат	Ученый секретарь	56	2023-2024	21	8		27	27	11.07.24	11.08.24
3.	Юлдашев Ало	Заведующий кафедрой	18	2023-2024	56	-	-	56	56	01.07.24	25.08.24
4.											

Начальник отделом кадров

Маматкулова Д.Т.

Приложение 4

к коллективному договору, одобренному
на общем собрании трудового коллектива

Протокол №_____

«_____» _____ 2024 года

Перечень категорий работников с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности

1. Кассир (при наличии должности)
2. Библиотекарь
3. Коменданты общежитий (при наличии должности)
4. Старший товаровед
5. Водители (при наличии должности)
6. Архивариус
7. Заведующий кабинетом кафедры
8. Начальник Центра технологий цифрового образования

Приложение 5
к коллективному договору, одобренному
на общем собрании трудового коллектива
Протокол №_____
«_____» 2024 года

**Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение
специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты**

П/н	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок носки, месяцев
1.				
2.				

Приложение 6
к коллективному договору, одобренному
на общем собрании трудового коллектива
Протокол №_____
«_____» 2024 года

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

П/н	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды предоставляемых гигиенических средств	Нормы выдачи в месяц
1.				
2.				