Одобрен на общем собрании (конференции)
трудового коллектива
«_30_»_мая_2023_ г.
Протокол № 89(а)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ДШМИ № 21
на 2023-2025 годы

На основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива коллективный договор подписали:

Работодатель
Нарбиева Хакима Мавляновна
(Ф.И.О.)
мая_ 2023г.

Председатель профсоюзного комитета
Исмаилова Гульнара Мардиевна
(Ф.И.О.)
«_30_» мая_ 2023г.

При подписании коллективного договора присутствовали члены комиссии по социально-трудовым вопросам:

Представители работодателя

1. Худайназарова А.А.
2. Кушербаева Д.С.
3. Анаров Ф.Б.

Представители работников

1. Нарзиев К.С.
2. Юсупова З.С.
3. Абдурахманова М.Т.

Зарегестрированно объединённым комитетом профсоюза работников культуры, спорта и туризма города Ташкента.

13 ноября 2023 г. № 91

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее «**Договор**») является правовым актом о труде, регулирующим индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в ДШМИ № 21

Сторонами настоящего **Договора** являются:
- работодатель, в лице Набиевой Х.М.

- работники, в лице Исмаиловой Г.М.

1.2. Договор вступает в силу с 30 мая 2023г. и действует до 30 августа 2025г. (не более трех лет). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

1.3. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех работников **Организации**, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

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

- на членов семьи работника;
- на лиц, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию;
- на штатных работников **Профсоюзного комитета**;
- на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей в этой **Организации;**
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

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

1.5. Во всех ссылках на трудовое законодательство и иные правовые акты о труде имеется ввиду их редакции на момент заключения настоящего **Договора**.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными актами всех работников **Организации**, 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. ПРОИЗВОДСТВЕННО - 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 сокращение производственных затрат и недопущение репутационных рисков за счет:

проведения активной инвестиционной политики, направленной на модернизацию, техническое и технологическое обновление производства, реализацию проектов производственной и социальной инфраструктуры;

освоения выпуска принципиально новых видов продукции (работ, услуг) и технологий, обеспечения на этой основе конкурентоспособности товаров и услуг на внешних и внутренних рынках;

проявления должной осмотрительности при выборе организаций, поставляющих сырье, материалы и комплектующие, с точки зрения соблюдения ими 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 недискриминации в трудовых отношениях);

2.3. Для улучшения деятельности **Организации Работодатель** обязуется:

а) добиваться успешной деятельности **Организации**, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональное мастерство работников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

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

г) не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли **Организации**;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в **Организации,** а при необходимости – в образовательных учреждениях (Условия, порядок организации, а также формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются соответствующим **Положением (Приложение № 2)**;

ж) предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию, необходимую для заключения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными законами, учредительными документами **Организации**, коллективными соглашениями, настоящим **Договором**;

з) сотрудничать с **Профсоюзным комитетом** в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

и) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении **Организацией** в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

к) включить представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **Организацией,** а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

л) соблюдать интересы работников при приватизации **Организации**, ведомственного жилья и других объектов социального назначения;

м) развивать рационализаторскую работу;

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

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

б) обеспечить эффективное функционирование в интересах **Организации** и работников, представителей **Профсоюзного комитета**, избранных в органы управления **Организации** (коллегия и т. д.), а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников.

в) способствовать устойчивой деятельности **Организации** присущими профсоюзам методами, в том числе развитием музыкальных конкурсов среди работников, повышением эффективности их труда, установлением совместно с **Работодателем** систем поощрения педагогов; **положением(приложение 3)**

г) вносить предложения **Работодателю** по проведению коллективных переговоров по таким вопросам, как совершенствование форм и систем оплаты труда, управление **Организацией**, введение дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор исходя из интересов работников и с учетом финансовых возможностей **Организации**, принятие текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

д) участвовать в мониторинге участия **Организации** в реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества;

е) участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

з) проводить общественный контроль за соблюдением **Работодателем** законодательных и иных нормативных актов о труде.

и) содействовать соблюдению в **Организации** Указа Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года № УП-5775 «О дополнительных мерах

по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

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

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

2.5. Работники обязуются:

а) добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, дресс код, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы **Работодателя;**

б) способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по производству.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Индивидуальные трудовые отношения между **Работником** и **Работодателем** возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

3.2. В случаях и порядке, установленных законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом (положением) Организации, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности (Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу.)

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);

принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями[1].

[1] Ст.26 ТКРУ

3.3. 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 профсоюз у работника принимается заявление на вступление.

3.4. Помимо категорий работников, поименованных в ст. 129 Трудового кодекса Республики Узбекистан предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу лиц:

3.4.1. для которых установлена заработная плата, эквивалентная минимальному размеру оплаты труда, установленному в Республике Узбекистан; **(приложение 5)**

3.4.2. являющихся единственным кормильцем в семье;

3.4.3. зарегистрированных в тетрадях “Аёллар дафтари”, “Ёшлар дафтари” и “Темир дафтар”**;**

3.5. Работодатель обеспечивает обязательную регистрацию заключения, прекращения и изменения трудовых договоров в межведомственном аппаратно-программном комплексе “Единая национальная система труда” в порядке, определенном законодательством.

3.6. Обеспечивается полная занятость работников в соответствии со специальностью, квалификацией, профессией и трудовым договором.

3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором, а также настоящим Договором работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции. Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено Работодателем не позднее трех дней после его подачи.

3.8. Помимо случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса Республики Узбекистан просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению **Работодателем,** когда такая работа имеется в **Организации и** при наличии следующих уважительных причин:

3.8.1. необходимость ухода за больным членом семьи,

3.8.2. совмещение работы с обучением,

3.8.3. необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью в период обострения хронических заболеваний;

Оплата труда при таком переводе в первые две недели производится по прежней работе. По истечении двух недель оплата производится по фактически выполняемой работе.

Срок такого перевода устанавливается по соглашению сторон.

3.9. 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 ст.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:

3.9.1. с непредвиденным ростом объема производства;

3.9.2. с периодом перезаключения договора аутсорсинга со сторонней организацией;

3.9.3. с получением срочных государственных заказов;

Периоды перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно не более 60 календарных дней в течение одного календарного года.

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

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

3.12. 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.

3.13. 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 вносить на рассмотрение органов государственной власти на местах предложения о приостановлении на срок до шести месяцев решения работодателя о массовом высвобождении работников.

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

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

а) предоставление работнику, получившему предупреждение о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права на свободный от работы день для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя

из расчета 2 дней в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

3.16. В случае, если 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) определено, что работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом преимущественное право или предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй 167 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

а) предпенсионный возраст (женщины 53 года, мужчины 58 лет);

б) работники, чьи дети обучаются в высших учебных заведениях на платно-контрактной основе;

в) работники, имеющие ребенка-инвалида, не достигшего 16 лет;

г) лица, трудоустроенные в **Организацию** по приглашению **Работодателя**;

д) одинокие родители, в том числе, вдовы, вдовцы, разведенные, жены военнослужащих срочной военной службы, лица, заменяющие родителей, воспитывающие одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет);

е) работники в возрасте до 30 лет, выплачивающие ипотечные кредиты за жилье в новостройках;

ж) одинокие бездетные женщины;

3.17. 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 в **Организации.** *(Ст.27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

3.18. Работодатель не привлекает работников **Организации** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газеты и журналы.

3.19. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников **Организации** к принудительному труду в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газеты и журналы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В **Организации** нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

а) для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени:

при шестидневной рабочей неделе - семь часов;

при пятидневной рабочей неделе - восемь часов;

б) для работников в возрасте до восемнадцати лет - продолжительности, установленной ст. 416 Трудового кодекса;

в) для работников с инвалидностью - продолжительности, установленной частью второй статьи 427 Трудового кодекса;

4.3. Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 186 Трудового кодекса, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) совмещение работы с обучением;

б) профилактическое лечение;

в) взамен сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ;

г) необходимость соблюдения религиозного поста;

д) необходимость ухаживания за больным членом семьи;

4.4. Оплата труда **Работника** за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

4.5. 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.

4.6. Продолжительность работы в ночное время для всех работников сокращается на один час без последующей отработки с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

4.7. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.8На работах, где это необходимо вследствие особенностей выполняемой работы, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части. Рабочий день признается разделенным на части, если в течение рабочего дня для работника предусмотрен перерыв, превышающий два часа.

4.9. В ДШМИ №21 продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается 8 часов в сутки с применением суммированого учета рабочего времени. При этом соблюдается месячный_ баланс рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных частью первой статей 396, 417 и статьей 428 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени, приводится в **Приложении № 7**

4.10. Дополнительно к периодам, предусмотренным ст.202 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ко времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в следующих целях:

4.10.1. участие в работе выборных органов профсоюзов и в деятельности комиссий по социально-трудовым вопросам;

4.10.2. участие в работе комиссий, созданных решениями органов государственной власти и управления;

4.10.3. участие в учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организованных профсоюзами;

4.10.4. сдачи отчета в вышестоящий профсоюзный орган, получения путевок;

4.10.5. участия в уставных мероприятиях, проводимых профсоюзом (заседания Комитета, Президиума, Исполнительного комитета, Пленума, круглые столы, семинары, конференции и др.);

4.11. Помимо перерывов, предусмотренных в ст.205 Трудового кодекса Республики Узбекистан работникам предоставляются следующие дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены), включаемые в рабочее время:

а) для утоления жажды;

б) в связи с никотиновой зависимостью;

в) для совершения молитвы;

г) для отправления естественных надобностей и омовения;

д) для принятия лекарственных средств;

е) принятия участия в родительских собраниях, проводимых в общеобразовательнқх школах;

ж) принятия ифтара во время поста;

4.12. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем в **Организации** является воскресенье.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа **Организации[2].**

[2] Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

Перечень заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, включает:

а) выполнение срочных заданий вышестоящей организации, а также органов государственной власти и управления в пределах их компетенции;

Количество выходных и праздничных нерабочих дней, когда работники привлекаются к работе в эти дни, ограничиваются _15__ днями в течение календарного года.

4.14. Ежегодный основной удлиненный трудовой отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлинённые отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней[3]. **(приложение 4)**

4.15. Помимо периодов, предусмотренных в ст.226 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли включаются:

а) время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью от двух до _4 месяцев_4 недель в течение рабочего года;

в) время социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с настоящим Договором;

4.16. Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.227 Трудового кодекса Республики Узбекистан, до истечения шести месяцев работы ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

г) лицам, трудоустроенным в **Организацию** по приглашению **Работодателя**;

4.17. Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.228 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ежегодный трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) работающим пенсионерам;

г) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

д) лицам, трудоустроенным в **Организацию** по приглашению **Работодателя**;

4.18. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст.229 Трудового кодекса Республики Узбекистан работники имеют право на перенесение ежегодного трудового отпуска на другой срок: **(приложение 6)**

а) при наличии оплаченной путевки в санатории или дома отдыха;

[3] В соответствии с Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-788 "О государственной гражданской службе" государственному гражданскому служащему предоставляется ежегодный основной минимальный трудовой отпуск продолжительностью двадцать семь календарных дней.

б) в случае смерти близких родственников;

в) при проведении свадебных торжеств самого работника или его детей

г) в связи с проведением ремонта жилища;

д) в связи с новосельем;

е) в связи с совершением паломничества

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

4.20. По желанию Работника, на основании его письменного заявления при прекращении трудового договора (кроме случаев прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) ему предоставляются неиспользованные ежегодные трудовые отпуска с последующим прекращением трудовых отношений.

4.21. Работодатель обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему социальных отпусков с сохранением заработной платы в случаях:

а) смерти близких родственников – 3 дней;

б) проведения свадебных торжеств самого работника или его детей – 3дней;

в) в случае стихийного бедствия – 3 дней;

г) отцу ребенка в связи с рождением ребенка - 1дней;

д) в день вакцинирования от коронавирусной инфекции – 1 день;

е) донорам – 1 день.

К близким родственникам относятся: родители, братья, сёстры, дети и супруги работника**. положение(приложение 6)**

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

а) в период действия карантинных ограничений, связанных с пандемией;

б) при невозможности возвращения из зарубежной поездки по уважительным причинам по окончанию трудового отпуска;

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

V.ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. В **Организации** применяются тарифная система оплаты труда.

5.2. При использовании бестарифной системы оплаты труда обеспечивается привлечение **Профсоюзного комитета** для оценки Ключевых показателей эффективности (KPI) **Работников**.

5.3. Для работников с тарифной системой оплаты труда выплата заработной платы производится по Единой тарифной сетке педагогам, и по штатному расписанию МОПовцам по оплате труда , утверждаемой работодателем по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

5.4. Тарифная сетка подлежит пересмотру, если Правительством Республики Узбекистан будет принято Постановление о дальнейшем совершенствовании Единой

тарифной сетки по оплате труда.

5.5. В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 31.12.2020 г. №ПП-4939 “О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами” **Профсоюзный комитет** обеспечивает защиту трудовых прав работников и устанавливает системный контроль за выплатой им заработной платы с учетом квалификационного уровня.

5.6. В **Организации** обеспечивается тарификация работников не ниже, чем по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда (с тарифным коэффициентом не менее 1,000).

5.8. Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца _1-5числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца -15-18 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Работник письменно информируется о начислениях и удержаниях, произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.

5.9. С письменного согласия работника, допускается выплата части причитающейся ему заработной платы, не превышающей 100 % выплачиваемой суммы, путем зачисления на его пластиковую карточку.

5.9.1. Разработка норм труда осуществляется Работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляются **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

О введении, замене и пересмотре норм труда работник должен быть предупрежден заблаговременно, не менее чем за два месяца до дня их введения, замены, пересмотра.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками или их коллективными структурами (бригадами) за счет применения по своей инициативе новых приемов и методов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

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

5.11. Помимо гарантийных выплат, гарантийных доплат, компенсационных выплат, предусмотренных соответствующими частями ст.280, 281, 286 Трудового кодекса Республики Узбекистан, **Работодатель** обязан производить работникам другие гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, компенсационные выплаты, установленные коллективными соглашениями и настоящим **Договором**.

5.12. Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику**:**

а) выплачивать работнику не менее двух тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

б) сохранять за работником не менее двух тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

Помимо гарантийных доплат, предусмотренных частью первой настоящей ст.281 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель обязан производить работникам другие гарантийные доплаты, установленные локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.13. В случае направления в служебную командировку на территории Республики Узбекистан работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя[4].

При этом:

а) при отсутствии проездных документов оплата проезда при служебной командировке осуществляется в размере 0,1 процента от установленного размера базовой расчетной величины за каждый километр.

б) суточные расходы возмещаются 0,1 кратном размере от размера базовой расчетной величины

в) размер возмещения суточных расходов за гостиницу не должен превышать 0,1 кратного размера базовой расчетной величины.

г) расходы за проживание в жилом помещении при отсутствии подтверждающих документов возмещаются в размере 20 % от установленного размера базовой расчетной величины за каждые сутки.

5.14. Компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, устанавливаются в размерах не ниже, предусмотренных «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. №92, зарегистрированным Министерством юстиции 19.11.2015 г. №2730).

[4] Для бюджетных организаций, государственных целевых фондов, иных фондов, созданных в установленном порядке, которым выделяются средства из бюджетов бюджетной системы, юридических лиц с государственной долей в уставном фонде (уставном капитале) 50 и более процентов служебные командировки регулируются «Положением о служебных командировках на территории Республики Узбекистан», утвержденным Постановлением КМ РУз от 02.08.2022 г. №424.

5.15. Работникам устанавливаются надбавки за добросовестное выполнение работы в ДШМИ№21 в соответствии с **Приложением № 3).**

5.16. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, росте профессионального мастерства, **Работодатель** может по согласованию с **Профсоюзным комитетом** устанавливать и другие надбавки работникам (например за высокое профессиональное мастерство, наставничество, за высокие достижения в труде, за сложность выполняемой работы, или за выполнение особо важных работ на срок их проведения**).(приложение 3)**

5.17. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников **Организации.** ***(*****Приложение № 6).**

5.18. Размер доплаты работникам за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ определяется по соглашению сторон трудового договора, но не может быть менее 50 % от должностного оклада (тарифной ставки) совмещаемой должности. (При этом выполняются требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №297 от 18.10.2012 г.);

5.19. Работникам устанавливаются доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест) в соответствии с **Приложением № 17.**

5.20. Рабочим соответствующих профессий устанавливаются отраслевые коэффициенты повышения тарифных ставок рабочих по отдельным технологическим видам работ, производствам и видам экономической деятельности (в размерах не ниже, чем утвержденные Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда»)

5.21. Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, освобожденных и не освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов производится в соответствии с **Приложением № 2.**

5.22. Оплата труда студентов высших и учащихся средних специальных профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику в **Организации**, производится в соответствии с «Положением о порядке прохождения производственной практике учащихся профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 40 от 11 февраля 2009 года.

5.23. Работодатель по согласованию с **Профсоюзным комитетом** выплачивает вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением. **(Приложение № 6).**

5.24. Работникам, имеющим научные степени и научные звания, выплачивается ежемесячно надбавка в размере 40% от должностного оклада.

5.25. 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**.**

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовых договоров, положений о подразделениях, должностных инструкций, правил этического поведения, Устава **Организации** и Правил внутреннего трудового распорядка.

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

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

6.2.1. представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым и государственным наградам;

6.2.2. поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет): **(приложение №6)**

денежными вознаграждениями;

объявлением благодарности;

ценными подарками;

туристической поездкой;

предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий **Организации**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан и зарубежных стран.

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

6.4. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

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. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст.320 Трудового кодекса Республики Узбекистан, **Работодатель** обязан возместить Работнику недополученную им заработную плату в случаях:

а) неправомерного лишения полностью или частично гарантийных выплат и доплат, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

б) неправомерного снижения Ключевых показателей эффективности (KPI).

7.3. Единовременное пособие, выплачиваемое **Работодателем** в связи с причинением вреда здоровью **Работника** устанавливается в размере1мин-ке годовой заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего **Работника**.

7.4. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания, устанавливается в размере 1 минималка шестикратной средней годовой заработной платы умершего.

7.5. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Перечень категорий **Работников**, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **Приложении № 23.**

VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА

Обязательства Работодателя

8.1. Составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает на смету расходов) и по согласованию с **Профсоюзным комитетом** прилагает к коллективному договору **(Приложение №1)**.

8.2. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, настоящим **Договором**, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели. Вмести с этим, учреждает отдельный Фонд охраны труда и

расходует его на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и охрану труда.

8.3. Обязан обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Требования по охране труда определяются в законодательных актах, а также в нормативных актах в области технического регулирования в области охраны труда. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту.

8.4. В связи с изменением условий и процесса труда, а также повышением (изменением) требований к условиям труда работников, в целях охраны жизни и здоровья работников и сохранения их постоянной работоспособности в установленные условия труда систематически вносит необходимые изменения.

8.5. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о действительном положении дел о производственной среде, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты.

8.6. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (в организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников) создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.

8.7. Анализирует положение дел с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями за прошлый год до первого февраля следующего года, подводит итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны и условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.8. Приобретает для комнат техники безопасности оргтехнику, уголки охраны труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.

8.9. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Организации** к работе в осенний (зимний) сезон до1 октября, а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).

8.10. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также проводит предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) **(Приложение №10)**.

8.11. Составляет список профессий и должностей, дающих право бесплатно получение гигиенических средств работникам, в неблагоприятных природно-

климатических условиях и обеспечивает их выдачу в соответствии **Приложением №8.**

8.12. Обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и технических работников требованиям охраны труда, правилам технологической дисциплины, графикам планово-предупредительных ремонтных работ, бесперебойной работы вентиляции и аспирационного оборудования. Не допускает работы неисправного оборудования. В целях обеспечения безопасности труда обеспечивает своевременную покраску соответствующих мест оборудования, а также труб с горячей или холодной водой, паровых и газовых труб в цвета, указанные в требованиях нормативных документов.

8.13. Организует проведение инструктажа работников по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации работников и проверку их знаний по вопросам охраны труда. Обеспечивает своевременное обучение работников на основании разработанных для каждой профессии и вида работ методических указаний по охране труда и осуществляет постоянный контроль. Для всех вновь принятых работников, работников, переводимых на другую работу, а также повторно принимаемых на работу, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.14. После избрания уполномоченных по охране труда, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.

8.15. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, а также выдача спецодежды,обуви,перчаток, производстве работ и оказании услуг. **(приложение №9)**

8.16. Создает и эксплуатирует систему управления охраной труда, а также безопасностью и условиями труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.

8.17. Своевременно рассматривает уведомления и представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей, избранных работниками, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных правовых актов о труде, принимает меры по устранению выявленных нарушений и информирует эти органы и представителей о принятых мерах и их выполнении.

8.18. Обеспечивает соблюдение «Временных санитарных правил и норм по организации деятельности государственных органов и иных организаций, а также субъектов предпринимательства в условиях ограничительных мер в связи с пандемией COVID-19 (СанПиН РУз N 0372-20)

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

9.1. Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях.

Под переподготовкой работников понимается обучение работников с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологии или процессу труда или для овладения новой профессией.

Под повышением квалификации понимается совершенствование уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности.

9.2. Для профессий и должностей, приведенных в **Приложении № 2** прохождение переподготовки и повышение квалификации является обязательным для работника и **Работодателя**.

Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников, порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников определяется Положением о переподготовкее и повышении квалификации работников.

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.

Если переподготовка или повышение квалификации осуществляется вне постоянного места жительства работника, то работодатель обязан возместить дорожные расходы туда и обратно, а также расходы на проживание и выплатить суточные для питания в размере не менее _0,1сум за каждый день нахождения работника на курсах переподготовка или повышение квалификации.

В случаях, если занятия на курсах переподготовки или повышения квалификации проводятся в выходные дни, то по окончанию этих курсов работнику другой день отдыха не предоставляется, за исключением случаев, когда работник направляется на эти курсы именно в выходные дни.

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

9.3. Под наставничеством понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники

организации (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.

Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве. Под соответствующими условиями о наставничестве понимается порядок осуществления наставничества, рабочее время**.**

9.4. 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.

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

9.5.1. необходимое для совмещения работы с учёбой начало и окончание ежедневной работы;

9.5.2. предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков не менее 21 календарных дней в год;

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

9.6. Работникам, обучающимся на 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:

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

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

9.7. Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных организациях на заочной форме обучения, проезд к месту

нахождения образовательной организации и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере 50 процентов стоимости проезда.

В таком же размере производится оплата проезда для прохождения государственной аттестации.

X. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

10.1. Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающему в **Организации**, продолжительность рабочего времени устанавливается в количестве 3 часов в неделю.

10.2. Работодатель обязуется продлевать по сравнению с законодательно установленной продолжительностью оплачиваемые отпуска по беременности и родам на 4 месяцев (календарных дней);

10.3. Для работников с семейными обязанностями, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 2 лет, включается в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

10.4. Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

По желанию родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо перенесены, в том числе и в суммированном виде, на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае, если другой родитель не находится в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы.

10.5. Работодатель обязуется:

10.5.1. обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям;

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

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

10.5.4. организовать надомный труд для женщин, труд которых в **Организации** временно не может использоваться;

10.5.5. переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

10.5.6. отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Организации (**структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться в **Организацию**;

10.5.7. предоставлять, по просьбе одного из родителей (опекуна), имеющих детей в возрасте до 8 лет (10-12 лет), дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы или с частичной оплатой в количестве 3 дней в месяц;

10.5.8. содействовать реализации "Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года".

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

10.6.1. возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо **Организации** и его структурных подразделений;

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

10.6.3. устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

11.1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Организации**, а также усиления социально-экономической защищенности молодежи стороны договорились:

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

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

создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

проводить работы по профессиональной подготовке, обучению другим профессиям, повышению квалификации молодых работников в самой **Организации**, а в необходимых случаях - на базе образовательных учреждений и учебных курсов;

оказывать содействие укреплению потенциала молодежи через проведение учебы по получению современных знаний, обучению иностранным языкам, повышению компьютерной грамотности;

поощрение молодых людей активных и энергичных в профсоюзной работе,

добивающихся высоких результатов в трудовом процессе;

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

11.2. В соответствии с законодательством для целей настоящего **Договора** используются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-406 «О государственной молодежной политике».

11.4. Работодатель обязуется:

а) предоставлять дополнительные льготы, в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда выпускникам профессиональных образовательных учреждений, проводить их оздоровление;

б) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования, привлечению их в **Организацию.**

11.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое моральное (вручение почетных грамот, объявление благодарности, публикация статей в газетах) и материальное поощрение молодежи 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 учет каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации в **Организации** или в учебных курсах;

ж) проводить в **Организации** культурно-просветительскую, духовно-образовательную и физкультурно-спортивную и работу с целью предотвращения негативных явлений в деятельности рабочей молодежи, в частности, снижения уверенности в завтрашнем дне, культивирования чувства удовлетворенности заработной платой, условиями труда.

XII. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. Для **лиц с инвалидностью** устанавливаются более льготные по сравнению с законодательно установленными условия труда, в том числе оплата труда, режим

рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска.

12.2. Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты **совместителям** осуществляются в порядке, установленном работникам, для которых данная работа является основной.

XIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

13.2. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

13.2.1. родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям), помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет, - в размере 100 процентов от средней заработной платы;

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

13.3. В соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» **Работодатель** обязуется ежемесячно вносить дополнительные взносы в размере до 4% заработной платы на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников (по письменному заявлению работника).

13.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в 1-2м кратном размере минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, или оплачивает в пределах этой суммы по перечислению или посредством корпоративной карты согласно договору с организацией, оказывающей ритуальные услуги.

13.6. В случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, его семье выплачивается материальная помощь из средств **Организации** в размере не менее 2 кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.7. Работодатель обязуется:

13.7.1. создавать условия для активного участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также реализовать 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 декабря 2016 года №УП-4906 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда "Нуроний" по социальной поддержке ветеранов Узбекистана»);

13.17.2. оказывать материальную помощь работникам, на иждивении которых имеется ребенок-инвалид;

13.18. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:

13.18.1. ежегодно организовывать за счет **Организации** вручение новогодних подарков для детей работников;

13.18.2. обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;

13.18.3. оплачивать для работников стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, а для работников имеющих детей инвалидов в возрасте до 16 лет - в дома отдыха, санатории, профилакторий за счет средств **Организации;**[5]

13.19. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на исключение от налогообложения сумм заработной платы, направляемых на оплату за обучение (свое обучение или обучение своих детей в возрасте до двадцати шести лет) в высших учебных заведениях Республики Узбекистан.

Льготы и гарантии для работников в период действия карантинных мер, введенных в связи с коронавирусом или другими инфекционными заболеваниями

13.20. В целях обеспечения выполнения Указа Президента Республики Узбекистан от 19 марта 2020 года № УП-5969 «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» **Работодатель** обязуется:

13.20.1. в период действия карантинных мер **Работодатель** переводит работников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому;

Правом перехода на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому, в первую очередь, пользуются беременные женщины, пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и работники, страдающие хроническими заболеваниями.

По желанию работника и с согласия **Работодателя** работник для работы на дому может быть временно переведен на условия домашнего труда.

Работа на дому в соответствии с заключенным трудовым договором означает осуществляемую работником работу по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя по месту жительства работника или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи.

[5] В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 18.11.2022г. №ПП-427 часть в размере до 50 процентов стоимости путевок в лагеря, но не превышающая однократного размера базовой расчетной величины за каждую путевку, купленную для детей работниками государственных органов и организаций согласно коллективным договорам, может быть компенсирована работникам за счет внебюджетных средств работодателей.

В изменениях о переводе на дистанционную работу, вносимых в трудовой договор, заключенный с работником, наряду с условиями, предусмотренными в статье 106 Трудового кодекса, указываются:

порядок осуществления электронного документооборота между **Работодателем** и работником;

порядок пользования оборудованием и/или техническими средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей работника, если между сторонами имеется соглашение об использовании работником, принадлежащего ему оборудования и/или оргтехники;

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

условия, связанные с возмещением работником **Работодателю** причиненного ущерба в случае порчи по вине работника оборудования и техники, переданных **Работодателем** работнику;

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

обязанности работника и **Работодателя** по соблюдению необходимых правил охраны труда и условий труда;

условия перевода работника на постоянное рабочее место в случае производственной необходимости.

13.20.2. в случае заражения работника коронавирусом во время пандемии **Работодатель** оказывает ему материальную помощь в размере 2 кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан по представлению **Профсоюзного комитета**;

13.20.3. расходы на лечение сотрудников, инфицированных коронавирусом во время пандемии, покрываются **Организацией;**

13.20.4. единовременная материальная помощь в 1кратном размере минимального размера оплаты труда предоставляется **Работодателем** больным и пролеченным членам семьи работника в случае пандемии по рекомендации Профсоюзного комитета;

13.21. Финансовая помощь предоставляется семьям сотрудников, умерших от болезни во время пандемии, за счет **Работодателя** или **Профсоюзного комитета**, исходя из финансовой возможности.

13.22. Когда карантин объявляется Правительством или Специальной комиссией, работнику предоставляется обязательный отпуск на срок, определяемый соглашением между **Работодателем** и работником, с частичной оплатой. В этом случае работнику выплачивается заработная плата в размере не менее _1 минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.23. Период неоплачиваемого отпуска, предоставленного в связи с пандемией коронавируса, также учитывается при расчете стажа работы, который дает работнику право на основной отпуск.

XIV. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

14.1. Работодатель обязуется:

14.1.1. ежемесячно перечислять на расчетный счет **Профсоюзного комитета** 1 % от ФОТ для проведения культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, организации экскурсий по историческим местам республики, приобретения билетов на концерты, в театры и парки культуры и отдыха, на оказание материальной помощи, поощрения и установления доплат для штатных работников Профсоюзного комитета. *(Ст.18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

14.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

14.2.1. выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП Узбекистана и Республиканским Центром духовности и просветительства, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан;

14.2.2. организовать уголки «Книголюб» и проводить конкурсы «Самый лучший книголюб»;

14.2.3. в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера–диспуты, беседы на различные темы;

14.2.4. развивать за счёт средств **Организации** деятельность имеющихся на балансе **Организации** библиотек и информационно-ресурсных центров, дворцов и домов культуры осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, финансировать заработную плату их работников. 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;

14.2.5. всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, посещения театров, концертов и музеев;

14.2.6. отмечать всенародные и другие праздники, в частности «День профсоюзов», организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства, спорта и художественной самодеятельности;

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

14.3. В рамках программы "Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!" **Работодатель** обязуется:

а) в целях проведения экскурсий по историческим городам республики и местным достопримечательностям создавать для работников возможность осуществления местных путешествий один раз в год;

б) часть расходов по путешествиям покрывать за счет средств внебюджетных фондов и других источников, не запрещенных законодательством;

в) организовать коллективный и семейный отдых работников, предусматривающий ежегодное направление на отдых не менее 10% работников вместе с членами семьи за счет внебюджетных средств **Организации** (внутренний туризм);

г) организовать и проводить «Месячник внутреннего туризма», «Неделю внутреннего туризма» и «Дни внутреннего туризма», «Отпуск семейного путешествия»;

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

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

14.4.1. создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом (выделить специальные спортивные помещения), внедрить «производственную гимнастику» и «минуты спорта» в трудовом коллективе;

14.4.2. исходя из технологии, условий производства и труда, установить специальные перерывы, включаемые в рабочее время для выполнения работниками упражнений «производственной гимнастики» и «минута спорта»;

14.4.3 организовать привлечение руководителей и всех работников к занятиям физической культурой и спортом (бегу, стритболу, футболу, бадминтону, волейболу, баскетболу, настольному теннису, плаванию и другим) в период после рабочего времени в определенные дни (не реже одного раза в неделю);

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

14.4.5. обеспечивать сотрудников и членов их семей льготными билетами в спортивные кружки в соответствии с их интересами;

14.4.7. развивать деятельность имеющихся на балансе **Организации** спортивных сооружений, стадионов и спорт площадок, детских оздоровительных лагерей, оздоровительных учреждений, осуществляя за счёт средств **Организации** их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спорт инвентарь;

14.4.8. укреплять связи с унитарным предприятием «Управление физической культуры и спортивного оздоровления» Федерации профсоюзов Узбекистана.

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

15.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из 5 членов (по 2 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах в Оганизации и ее структурных подразделениях **Работодателем и Профсоюзным комитетом** на срок действия настоящего **Договора.**

15.3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам и порядок ведения делопроизводства осуществляется в соответствии с законодательством и Положением **(Приложение № 11)**, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения**.**

15.4. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, определяемом законодательством Республики Узбекистан.

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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. 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»).

16.4. Работодатель признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа работников **Организации**.

16.5. 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.

16.6. 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.

16.7. Работодатель обязуется:

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

б) по запросу **Профсоюзного комитета** предоставлять ему сведения по трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития **Организации;**

в) бесплатно обеспечивать **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.

16.8. Профсоюзный комитет обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Организации** поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

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

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 пром.санитарии;

е) обеспечивать заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Федерацией профсоюзов Узбекистана;

ж) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и быта;

з) проводить разъяснительную и организационную работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и производственной дисциплины, предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и обеспечению стабильной духовной среды;

16.9. 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.

16.10. Председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, производится ежемесячно за счет средств **Организации** доплата в размере не более 40%.(со спец.счета, при наличии средств).

16.11. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за №196) в целях настоящего **Договора**, следующие категории работников признаются **Представителями трудящихся**:

а) члены выборных профсоюзных органов;

б) уполномоченные по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам, делегированные Профсоюзным комитетом;

16.12. 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.

16.13. Работодатель обязуется компенсировать за счет средств **Организации** расходы (проезд, суточные, гостиничные и т.д.), связанные с краткосрочными (до 1 недель) командировками для участия Представителей работников на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями.

16.14. 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».

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

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

.

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

17.2. Стороны обязуются оказывать содействие комиссии по социально-трудовым вопросам в контроле за выполнением настоящего **Договора**.

17.3. Стороны обязуются 1 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 года, следующего за отчетным.

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

17.5. Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое, территориальное коллективные соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** обязуются в короткий срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.

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

17.7. Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта коллективного договора представляет его проект на общественную экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган.

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

17.9. После подписания настоящего **Договора** каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

17.10. В целях регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также контроля за выполнением иных локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзом, в **Организации** организуется деятельность двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, образуемой на равноправной основе.

Стороны настоящего **Договора** имеют право ставить вопрос о заслушивании на заседании данной комиссии отчета ответственных лиц, не обеспечивающих его выполнение.

17.11. Настоящий **Договор** не позднее одного месяца с момента подписания вывешивается на видном месте, публикуется в многотиражной газете **Организации**, издается в виде брошюры тиражом 3 экземпляров. С текстом **Договора** и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе охраны труда, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе **Организации** и **Профсоюзном комитете**.

17.12. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий **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**.

17.13. Приложения к настоящему **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. *(Ст.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.**

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Соглашение по охране труда между руководителем ДШМИ №16 и профсоюзным комитетом.

2. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников, обучении их вторым профессиям.

3. О выплате надбавок к зароботной плате.

4. Порядок установки трудовых отпусков.

5. Положение о порядке оплаты и материального стимулирования труда.

6. Положение о премирование и материальной помощи.

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

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

9.Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение спец одеждой, обувью, и другими средствами защиты.

10. Перечень профессий и должностей работников , для которых организуются ежегодные медецинские осмотры.

11. Рекомендации и задачи профсоюзного комитета по содействию в решении трудовых споров.

«УТВЕРЖДАЮ» «СОГЛАСОВАНО»

Директор ДШМИ 21 **Председатель профсоюзного комитета**

Набиева Х.М. **Исмаилова Г.М.**

«30» мая__2023 г «30»_мая_2023 г

Приложение№1 **Соглашение по охране труда между директором ДШМИ №21 и профсоюзным комитетом на 2023 год**

1.Организационные мероприятия.

п п	содержание мероприятий (работ)	Коли чество	сроки выполнени я работ	ответственные за выполнение мероприятия
	Оформление уголка «Охрана труда»	1	постоя нно.	Зам. Директора по ХЧ
	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	1	раз в год	комиссия по ОТ
	Обучение и проверка знаний по охране труда работников		по отдельному графику	Завхоз Директор
	разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке	2	по мере изменения	Зам. Директора по ХЧ Директор
	обеспечение журналами инструктажа	12	постоя нно	Директор
	утверждение списка работников, которым необходим предварительный и периодический медосмтр, сан.минимум	1	Август 2023г.	Комиссия по ОТ, Директор
	утверждение списка работников, которым		Январь 2023г.	Директор,

	положены моющие и обезвреживающие средств, а также специальная одежда и обувь	1		комиссия по ОТ

2.Технические мероприятия.

пп	содержание мероприятий (работ)	Количество	сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия
	Текущий ремонт - косметический (оконные рамы, потолок и т.п.)	1	Июнь – август 2023 г.	Зам. Директора по ХЧ и Директор
	Текущий ремонт зала (полы, стены и т.п.	1	Август - 2023 г	Зам. Директора по ХЧ и Директор
	ремонт классов, сооружений	1	Июнь-август 2023 г	Зам. Директора по ХЧ и Директор
	установка стендов по пожарной безопасности и технике безопасности	1	Август - сентябрь 2023 г	Зам. Директора по ХЧ и Директор
	проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации	1	Август - сентябрь 2023 г	Зам. Директора по ХЧ и Директор
	проведение испытаний газового оборудования на соответствие безопасной эксплуатации		Август - сентябрь 2023 г	Зам. Директора по ХЧ и Директор ев

3.Лечебно – профилактические и санитарно –бытовые мероприятия.

пп	содержание мероприятий (работ)	Количество	срок и выполнен	ответственные за выполнение мероприятия

			ия работ	
1	медицинский осмотр	1	1 раз в год	Директор
2	организация лекций по соблюдению личной и общественной гигиене	1	согласно графику	Врач
3	выделение и оснащение подсобного помещения для обслуживающего персонала	1	Январь 2023 г	Директор
4	организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации школы	1	1 раз в год	Врач., Директор
5	приобретение микроволновой печи, чайника «Тефаль», холодильника, посуды, для организации питания сотрудников	1	Август 2023 г.	Директор

4.Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты.

пп	содержание мероприятий (работ)	Количество	сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия
1	обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	1	в соответствии с утвержденным списком	Зам. Директора по ХЧ и Директор
2	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с	2	в соответствии с утвержденным списком	Зам. Директора по ХЧ и Директор

	изолирующими ручками)			
3	обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	1	в соответствии с утвержденным списком	Зам. Директора по ХЧ и Директор
4	приобретение аптечки первой медицинской помощи	1	в соответствии с утвержденным списком	Зам. Директора по ХЧ и Директор
5	приобретение дезсредств		Из расчета площади ОУ	Зам. Директора по ХЧ и Директор

5. Мероприятия по пожарной безопасности.

пп	содержание мероприятий (работ)	Количество	сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия
1	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	1	Январь 2023 г.	Зам. Директора по ХЧ и Директор
2	обеспечение учреждения планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	1	Март 2023 г.	Зам. Директора по ХЧ и Директор
3	укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения, перезарядка огнетушителей	1	Согласно графика	Зам. Директора по ХЧ и Директор
4	организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	1	Январь 2023 г.	Зам. Директора по ХЧ и Директор
5	Освобождение запасных путей от хранения неисправной мебели, другого хлама	1	Январь 2023 г.	Зам. Директора по ХЧ и Директор

Приложение№2

Положение о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников, обучении их вторых профессиям. Проводится на основании графика повышения квалификации на основании:

1. *Постановление Кабинета Министров от 19.11.2019 г. N 918)*.
2. Постановлению Президента РУз от 7 апреля *2020 йил* О мерах по внедрению совершенно новой системы подготовки и непрерывного профессионального развития кадров в медико-санитарной сфере.
3. ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

   От 28 апреля 2020 года (Одобрен Сенатом 7 августа 2020 года) ст. 13

Приложение№3 «О выплате надбавок к заработной плате работникам ДШМИ№21 Сергелийского района»

ПО согласованию с ПК: в целях стимулирования и повышения профессионального мастерства, поощрение инициативного и добросовестного выполнения общественных и служебных обязанностей работников бюджетных организаций устанавливаются персональные надбавки, в размере не превышающие 50% от должностного оклада и при наличии Ф.М.С, и выплачиваемые один раз в три месяца.

Надбавки руководителям ДШМИ№21 , устанавливаются на основании решения вышестоящих организаций. Всем остальным работникам ДШМИ№21, надбавки устанавливаются работодателем по согласованию с ПК.На основании этого документа директор ДШМИ№21 издает приказ и передает его бухгалтерии для исполнения…

Надбавки устанавливаются на каждый календарный год по итогам работы предыдущего года.

Критериями полученных надбавок являются:

1.Эффективность и качество воспитательной и внеклассной работы.

2.Профессионализм и конкретный личный вклад в образовательный процесс, высокая результативность и качество обучения,

3.Систематическое самосовершенствование, рост профессионального мастерства и квалификации.

4.Участие в общественной жизни школы, района, города.

Надбавки отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении задания, нарушение трудовой дисциплины и производственной дисциплины.

Процентное соотношение надбавок регулируются в зависимости от трудового вклада конкретного работник

Приложение №4

В связи с особым харктером работ (ст. 118 ТК) работникам Детской Школы Музыки и Искусства №21 устанавливается основной отпуск.

Директор	27 к.д
Завуч	27 к.д
Педагоги концертмейстеры ДШИ№21	56 к.д
Бухгалтер,завхоз,библиотекарь,настройщик	27.к.д
Сторож, уборщица	21 к.д
МОП	21 к.д

Приложение №5.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оплаты и материального стимулирования труда работников ДШМИ №21 в Республике Узбекистан, финансируемых из Государственного бюджета Республики Узбекистан определены Постановлением КМ РУз от 23.09.2010 г. N 211

Базовые тарифные ставки директоров, заместителей директоров, преподавателей и МОП школ определяются в соответствии с постановлением Кабинета Министров от 21 декабря 2005 г. N 275 "Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования" (внесены изменения 26 кқ

Тарифные ставки технического персонала музыкальных школ определяются в соответствии с постановлением Кабинета Министров от 21 декабря 2005 г. N 276 "Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда технических работников" (внесены изменения согласно постановлению Кабинета Министров от 1 декабря 2018 года № 976)

Приложение №6

Приложение о премировании.

Рассмотрено и принято:

на заседании трудового коллектива

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ДШМИ №21__разработано согласно Устава, Положения «Об оплате труда» **работникам** согласно Положению№ 177 О СПЕЦИАЛЬНОМ ФОНДЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ от 20 сентября 1995 г., согласно Указу Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию и популяризации физической культуры и спорта в Республике Узбекистан», Согласно статье 173 Налогового Кодекса, статья 180 Трудового кодекса.

1.2. Положение о премировании работников **ДШМИ №21** распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Премиальные выплаты выплачиваются с целью повышения материальной заинтересованности работников ДШМИ №21 по результатам их деятельности и направлены на повышение ответственности за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение работниками своих трудовых обязанностей и улучшения учебно- тренировочного процесса.

1.4. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

1.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

1.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в независимости от факта отработанного времени. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.7. Премирование директора ДШМИ №21 производится на основании и с учетом показателей эффективности деятельности **ДШМИ №21**

2. Условия премирования работников

Премирование работников производится по следующим показателям эффективности работы:

2.1. Заместителю Директора по УПР за:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;

- результативность управленческих решений;

- высокие показатели работы учреждения;

-своевременное и качественное предоставление аналитической, отчетной, статистической информации;

- своевременное и качественное ведение базы данных обучающихся по дополнительным программам и духовно – просветительской направленности АИС «Контингент»;

- участие в подготовке и проведении соревнований, прочих мероприятий, связанных с духовно –просветительской реализацией уставной деятельности учреждения;

- качественное и оперативное выполнение дополнительных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;

2.2. Преподавателям :

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

- применение современных форм и методов работы;

- постоянное предоставление информационных материалов для сайта музыкальной школы;

- активное участие в общественной жизни школы и мероприятиях проводимых в городе;

- полное соответствие учебной документации в соответствии с предъявленными требованиями;

- активное участие в методической работе учреждения;

- выполнение общественных поручений;

- разработку индивидуальных авторских программ;

-распространение передового педагогического опыта.

2.3. Вспомогательный и обслуживающий персонал до максимум 50% от должностного оклада:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- качественное и оперативное выполнение дополнительных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно- педагогического процесса;

- активное участие в проведении работ по благоустройству школы и прилегающей территории (ремонтные работы по подготовки школы к новому учебному году, субботники);

- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в учреждении;

- улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;

- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и финансовых средств.

3. Порядок депремирования

3.1. Депремирование или снижение размера премии работникам школы осуществляется на основании приказа директора, в котором указываются причины и размер депремирования или снижения премии работнику.

3.2. Депремирование или снижение размера премии работникам школы осуществляется в следующих случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- детский травматизм по вине работника;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- пассивность в участии жизнедеятельности школы, в духовно - просветительных мероприятиях внутри учреждения.

3.3. Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;

- работникам, появившимся на работе в нетрезвом состоянии;

- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня;

- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

3.4. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них.

4.Материальная помощь 4.1. Материальная помощь носит временный характер, направлена на материальную поддержку работников школы и производится по приказу директора.

4.2. Материальная помощь работникам школы может быть оказана по личному заявлению работника с учетом его семейного положения и состояния здоровья.

4.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со свадьбой работника;

- в связи с длительной болезнью и лечением со значительными материальными затратами;

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

3. Представление на премирование и порядок премирования

3.1. Представление на премирование происходит в конце периода премирования.

3.2. Бухгалтерия представляет директору справку о расходах за соответствующий период времени, о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников.

3.3. Директор после получения от бухгалтерии справки, указанной в пункте 3.2. настоящего Положения, утверждает общий размер премии к выплате за выполнение показателей премирования.

3.4. Директор на основе отчетных данных распределяет средства, направленные на премирование.

3.5. Заместители директора, вносят предложения о размере поощрения. Профсоюзный комитет (в количестве 5 человек) рассматривает данные предложения, выносит решение и протоколирует его. Подает данный протокол на рассмотрение директору.

Согласованные предложения представляются на утверждение директору и после утверждения директором являются основанием для издания приказа по ДШМИ №21 Сергелийского района о выплате работникам премий.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение о премировании работников **ДШМИ№21** вступает в силу с 01.02.2023 г. и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы премировани

Приложение №7

Перечень категорий работников, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности

п/п	**Должности**
1	Директор
2	Зам. Директора по ХЧ
3	Бухгалтер,звукорежисер,сторож,библиотекарь
4	Оператор по ослуживанию компьютеров и видео техники.

Приложение №8

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

п/п	**Наименование профессии, должности**	**Виды подлежащих выдаче гигиенических средств**	**Нормы выдачи в месяц**
	2	***3***	***4***
.	Уборщица	Мыло, порошок	1мыло, 1кг порошка.
.	Дворник	Мыло, порошок	1 мыло.
.	Рабочий	Мыло, порошок	1 мыло,1кг порошка.
.	Дезинфектор	**Мыло, порошок**	1 мыло.

Приложение №9

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены

п/п	**Наименование профессии, должности**	**Виды подлежащих выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и гигиены**	**Срок носки, месяцев**
	2	***3***	***4***
.	Уборщица	**Халат (спец костюм), обувь,**	**6 мес**
		перчатки, маска	**1 мес**
.	Дворник	**Халат (спец костюм), обувь**	**6 мес**
		перчатки, маска	**1 мес**
.	Рабочий	**Халат (спец костюм), обувь**	**6 мес**
		перчатки, маска	**1 мес**
.	Дезинфектор	**Халат (спец костюм), обувь**	**6 мес**
		перчатки, маска	**1 мес**

Приложение №10

Перечень профессий и должностей работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры

№ п/п	Наименование профессии, должности	Сроки проведения медицинских осмотров
1	*2*	*3*
1.	Администрация директор, зам.директора, бухгалтер, завхоз)	1 раз в год
2.	Преподавательский состав	1 раз в год
3.	Библиотекарь, секретарь	1 раз в год
4.	Технический персонал	1 раз в год

Приложение №11 к коллективному договору,
одобренному на общем собрании трудового

коллектива протокол № _____

«_30»_мая__2023 г.

Рекомендации и Задачи профсоюза по содействию в решении трудовых споров.

В случае, если член профсоюза обратился по поводу спора в первичную профсоюзную организацию предприятия, 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 принятию Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии на предприятии;

при наличии нескольких представительских органов работников рекомендует из числа своих членов кандидатов в комиссию, добивается утверждения со стороны общего заседания трудового коллектива;

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.

Заключительные правила

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

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

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

Настоящие рекомендации согласованы с Министерством труда Республики Узбекистан.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ
I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
II.	ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
III.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
IV.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
V.	ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
VI.	ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА
VII.	МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
VIII.	БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА
IX.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ
X.	ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
XI.	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ
XII.	ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
XIII.	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
XIV.	КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА
XV.	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
XVI	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
XVII.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
XVIII.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
	РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Макет коллективного договора разработан с учетом проведенного анализа коллективных договоров и приведен в соответствие с изменениями трудового законодательства по состоянию на 31.01.2023 г.

Текст Макета носит рекомендательный характер.

Проекты коллективных договоров организаций и учреждений, финансируемых из государственного бюджета, рекомендуется предварительно согласовать с финансовыми органами.

"ТАСДИҚЛАЙМАН"
Ўзбекистон маданият,
спорт ва туризм ходимлари
Республика кенгаши комиссияси раиси
_____ М.Халбаева
_____ 2023 йил

21-сонли болалар мусиқа ва санъат мактаби маъмурияти ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган жамоа шартномаси лойиҳаси бўйича

ЭКСПЕРТ ХУЛОСА

I.ЭКСПЕРТЛАРНИНГ ЭЪТИРОЗ ВА ТАКЛИФЛАРИ:

I.1.Ҳуқуқий масалалар бўйича эксперт:

Эътирозлар йўқ

«Нуқсонлар бартараф этилди» : А.Гайназаров

А.Гайназаров

I.2.Меҳнат муҳофазаси бўйича эксперт:

эътирозлар йўқ

«Нуқсонлар бартараф этилди» : А.Умаров

А.Умаров

I.3.Молиявий масалалар бўйича эксперт:

Эътирозлар йўқ — Ш.Каримова

«Нуқсонлар бартараф этилди» : Ш.Каримова

I.4.Ижтимоий ҳимоя масалалари бўйича эксперт:

Эътирозлар йўқ — М.Дехконов

«Нуқсонлар бартараф этилди» : М.Дехконов

1.5 Маданий маърифий масалалар бўйича эксперт:

Эътирозлар йўқ — М.Исоқова

«Нуқсонлар бартараф этилди» : М.Исоқова

Пронумеровано
Стр. 2 – 55
Опечатано
Профком ДШМИ

II.ЯКУНИЙ ХУЛОСА:

1. Жамоа шартномаси тавсия қилинган макетга мос
2. Жамоа шартномасини тасдиқлангандан сўнг ... асини эксперт комиссиясига рўйхатга ўтказиш учун тақдим этилади.

Комиссия котиби : М.Исоқова