

**Республиканский Совет профсоюза работников здравоохранения Узбекистана**

**МАКЕТ**

**Коллективного договора для бюджетных учреждений**

**здравоохранения**

**Tашкент - 2018 год**

# Одобрен на общем собрании (конференции) трудового коллектива

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование предприятия, организации, учреждения)

**на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ годы**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель** | **Председатель профсоюзного комитета** (профорганизатор или руководитель иного представительного органа работников) |
| (Ф.И.О.) | (Ф.И.О.) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |
| **При подписании коллективного договора присутствовали**: | |
| **Представители работодателя**  **1.**  **2.**  **3.** | **Представители работников**  **1.**  **2.**  **3.** |

1. **Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее «**Договор**») является локальным нормативным документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Сторонами настоящего **Договора**являются:- работодатель, в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя учреждения или уполномоченного им представителя)

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

(Ф.И.О. председателя профсоюзного комитета)

**1.2.** **Договор** вступает в силу со дня подписания и действует в течении трёх 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 **Учреждения,** работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу в соответствии со статьёй 42 Трудового Кодекса Респцблики Узбекистан (далее по тексту ТК).

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

* на членов семьи работника;
* на лиц, с которыми работодатель прекратил трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по возрасту;
* на пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
* на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

**1.4.** В соответствии с Положениями, утвержденными Постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан №4 от 11.01.2006г. и №146 от 01.07.2008г., будут соблюдаться требования в виде оказания поддержки и совершенствование деятельности надомников, приобретения им необходимого оборудования а также компенсирование расходов в связи с их деятельностью

**1.5.** Изменения и дополнения в **Договор** вносятся по соглашению сторон в порядке, предусмотренном ТК для его заключения.

**1.6.** Во всех ссылках на законодательные и иные нормативные акты о труде имеется в виду их редакция на момент заключения настоящего **Договора**.

1.7. Работадатель во время принятия на работу обеспечивает ознакомление с внутренними трудовыми правилами, сущностью коллективного договора и прочими локальными документами нового сотрудника через инспектов отдела кадров.

**II. экономическая деятельность УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

**2.2.** Работодатель обязуется информировать профсоюзный комитет об изменениях в структуре организации, мероприятий, направленных на улучшение условий труда и заработной платы.

**2.3.** Профсоюзный комитет обязуется:

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

б) способствовать устойчивой деятельности Учреждения, присущим профсоюзам методам, в повышении эффективности труда работников.

в) содействовать в соблюдении правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины, в своевременном и качественном исполнении трудовых обязанностей работниками;

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

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

е) проявлять инициативу в участии работников в отраслевых смотрах-конкурсах;

ж) создавать условия для эффективной организации надомного труда, предусматривающие предоставление и техническое обслуживание необходимого оборудования, обеспечение инструментами, принадлежностями, материалами и полуфабрикатами, обязательное обучение надомников правилам техники безопасности и другие меры в соответствии с **Приложением №3;**

з) содействовать включению представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **Предприятием,** а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

и) социально защищать, организовывать семинары по разъяснению Указов Президента и принятых нормативно-правовых актов, направленных на развитие Здравоохранения в Республике Узбекистан.

й) берет под свою ответственность участие в отраслевом конкурсе самая лучшая первичная организация по экономии ресурсов электроэнергии и горючей энергетики.

**2.4.Работники** обязуются:

а) выполнять своевременно и добросовестно правила внутреннего распорядка, соблюдать правила дисциплины учреждения, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы начальника.

1. ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига ва меҳнат интизомига риоя қилиш; соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный трудовой режим и трудовую дисциплину.

в) участвовать на целевом общенародном хашаре накануне празднования дня Независимости и праздника “Навруз” в соответствии с постановлением Кабинета министром или соответствующим документом Президента Республики Узбекистан.

**III. Трудовой договор. Гарантии занятости.**

**3.1.** Трудовые отношения между работником и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, в том числе отраслевым, территориальным (региональным) соглашениями и настоящим **Договором.** С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в **Профсоюзном комитете.**

**3.2.** Прием на работу может производиться:

а) на конкурсной основе в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде (Положение о конкурсе утверждается по согласованию с **Профсоюзным комитетом);**

б) путем устройства на работу людей высылаемых местными и другими органами труда на квотные рабочие места в порядке установленном в законодательных документах. *(в порядке установленном на приложении-1 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан “О мерах по дальнейшему совершенствованию порядка установления и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и неспособных на равных условиях конкурировать на рынке труда» от 5 декабря 2017 года).*

**3.3.** В учреждении обеспечивается полная занятость работников в соответствии со специальностью, квалификацией и трудовым договором.

**3.4.** Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев, предусмотренных в ТК) производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета** (кроме случаев, предусмотренных ТК).

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

**3.5.** Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению если такая работа имеется в **Учреждении.** Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и **Работодателем.** Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе, но не менее среднемесячного заработка работника.

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

а) беременность;

б) необходимость ухода за больным членом семьи;

в) совмещение работы с обучением;

г) возникновения по прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

**3.6.** Работник может быть временно переведен на другую работу по инициативе **Работодателя** в связи с производственной необходимостью и простоем.

Простоем считается временная приостановка работы по причинам производственного, организационно-технического характера либо иным объективным причинам (во время проведения реконструктивных работ в здании учреждения, а также во время профилактических работ по борьбе с внутрибольничной инфекцией и другим причинам). Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

а) с необходимостью предотвращения или ликвидации последствий аварий, эпидемий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

б) с периодом временного отсутствия другого работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность).

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя. Во всех случаях суммарная продолжительность временного перевода по инициативе работодателя не может превышать шести десяти дней в течение года.

Оплата труда при временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

В случаях, если нет возможности перевести на другую работу сотрудника в связи с производственной необходимостью или простоем, оплачивается заработная плата не менее преждней средней зарплаты.

**3.7.** **Работодатель** обязуется представить соответствующему профсоюзному органу (или иному органу, представляющему интересы работников) не менее чем за два месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. **Работодатель,** также не позднее чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Массовым высвобождением работников считается одновременное высвобождение не менее 10 % списочной численности работников Учреждения.

**3.8.** **Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение численности.

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

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

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

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

г) предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, право отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета 1 дня в неделю в течение срока предупреждения, в удобное для него время;

д) заключение договора с Центром содействия занятости на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников.

**3.10.** При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, указанных в частях 1 и 2 статьи 103 ТК.

**3.11.** В случае, если работники в соответствии с частями первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан не обладают преимущественным правом оставления на работе, то учитываются следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

- инвалидность;

- пред пенсионный возраст (женщины 53 года, мужчины 58 лет);

- наличие у одинокой матери-работницы детей, не достигших 14 лет;

- молодым специалистам, окончившим учебные заведения в течении последних трёх лет.

**3.12. Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль за состоянием занятости населения и соблюдением законодательства о занятости населения в **Учреждении** *(Ст.8 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

**IV. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** В **Учреждении** принимается следующая продолжительность рабочей недели:

а) Для медицинских работников - 36 часов;

б) Для работников с нормальными условиями труда (работодатель, бухгалтерия, административные и технические работники) - 40 часов;

в) Для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;

г) Для работников, являющихся инвалидами I и II-групп - 36 часов;

д) Для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет - 35 часов;

е) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, аттестованными на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан – не более 36 часов (Медицинские работники работающие по совместительству являются исключением) (**Приложение №27**);

**4.2.**  Для работников, имеющих особый характер работы и работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда рабочее время устанавливается в соответствии с Постановлением Кабинета Министров № 133 от 11.03.1997 г.

**4.3.** Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 229 ТК, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) беременные женщины;

б) женщины, имеющие детей до 14 лет;

в) женщины, имеющие детей-инвалидов до 16 лет;

г) болезни одного из членов семьи (в соответствии с медицинским заключением;

д) совмещение работы с обучением;

е) профилактическое лечение.

**4.4.** Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и **Работодателем**. Оплата труда в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или проценту выполнения нормы выработки.

**4.5.** Во всех подразделениях учреждения продолжительность рабочего времени дежурств устанавливается 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается квартальный баланс рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (часть пятая статьи 220 и статьи 228, 245 ТК.

**4.6.** При повременной оплате труда работникам, занятым по режиму с суммированным учетом рабочего времени, гарантируется выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой ежемесячно с последующей корректировкой по итогам учетного периода. При этом переработка сверх нормального числа рабочих часов в течение учетного периода по желанию работника оплачивается по расценкам сверхурочной работы или компенсируется отгулом.

**4.7.** Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.

**4.8.** Привлечение работников к работам в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни может осуществляться в исключительных случаях, с учетом ограничений установленных законодательством, по письменному распоряжению, принятому **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом** (статьи 130, 132 ТК)

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

Привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни допускается

а) в связи с необходимостью предотвращения или ликвидации последствий аварий, эпидемий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

б) в случае необходимости связанной с организацией труда.

**4.10.** Ежегодный основной отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлинённые отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью 15 рабочих дней.

**4.11.** Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу в неблагоприятных условиях труда на основе методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан (**Приложение № 2** );

б) за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11.03.1997г. **(Приложение №3**);

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

а) смерти близких родственников – 3 дня;

б) проведения свадебных торжеств самого работника или его детей – 2 дня;

в) золотая -серебряная свадьба – 2 дня;

г) переезд в новую квартиру (дом) – 2 дня;

К близким родственникам относятся: супруги, их дети, а также родители, братья, сёстры супругов.

**4.13.** В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью от двух до трёх недель.

**4.14.** Помимо категорий работников, поименованных в ст.144 ТК, отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РУ № 153 от 20 марта 1997 года;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) членам молодых семей, получивших ипотечные кредиты в коммерческих банках в соответствии с Указом Президента РУ № УП-3878 от 18.05.2007г.;

г) работающим пенсионерам;

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

**4.16.** По заявлению работника и соглашению с Работодателем, ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий трёх месяцев в течении 12 месячного периода.

**4.17.** Помимо категорий работников, поименованных в 150 ст. Трудового кодекса (участники войны 1941-1945 годов и приравненные к ним по льготам лица, работающие инвалиды I и II группы, женщины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет) отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

б) членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;

в) работающим пенсионерам;

**4.18.**Работникам в течение рабочего дня (смены) должны быть предоставлены перерывы для отдыха и питания, которые не включается в рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем.

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

**4.19. При отметке выходных дней** согласно Указу Президента Республики Узбекистан, создание условий для полноценного отдыха граждан во время празднования официальных дат, в целях целесообразного использования выходных дней и праздников:

Дополнительные выходные дни покрываются за счет сокращения қўшимча дам олиш кунлари ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини уч иш кунига қисқартириш ҳисобига қопланади;

ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги ҳисобга олинади, унга Фармонда белгиланган қўшимча дам олиш кунлари қўшилади;

ҳар йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қисқартириш ҳисобга олинган ҳолда ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак;

бюджет ташкилоти ҳисобланмаган ташкилотларда қўшимча дам олиш кунлари меҳнат таътилига қўшимча бошқа кунлар билан бир қаторда молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда жамоа шартномаларида белгиланади.

**4.20.** устанавливать и осуществлять учитывая дополнения по заключениям аттестации рабочих мест основной трудовой отпуск в 15 дней, дополнительный отпуск в 12 дней, трудящихся в профессиях и на должностях, приведенных в “Списке учреждений и их подразделений, а также должностей, имеющих возможность доплачивать к тарифным ставкам медицинским и фармацевтическим работникам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда”, утвержденном в приложениях №4-8 постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №133 от 11 марта 1997 года а также в постановлении №276 от 21 декабря 2005 года “Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда медицинских работников” приведенной во главе 2 о порядке и условиях оплаты труда медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Узбекистан.

**4.21.** Предоставлять работникам ежегодные допонительные отпуска следующей продолжительности:

Медицинским и фармацевтическим работникам не менее 9-рабочих дней:

Административным работникам (специалистам) с высшим образованием (бухгалтер, экономист, завхоз, инженер, юрисконсульт, работникам кодровой службы и др.) не менее 9-рабочих дней:

Работникам, работающим на технических специальностях (водитель, электромонтёр, плотник, слесарь-сантехник, сторож, садовник, уборщица, дворник и др.) не менее 9-рабочих дней:

4.22. Работникам некоторых категорий лечебно-профилактических учреждений здравоохранения предоставлять ежегодные дополнительные отпуска следующей продолжительности:

а) Педагогические работники (логопеды, сурдопедагоги, учителя, воспитатели, методисты, музыкальные руководители, заведующие педагогических учреждений) не менее 33 рабочих дней,

в) работникам дошкольных учреждений (заведующим, методистам областных, республиканскиж организационно-методических отделов не менее 21 рабочих дней;

г) инструкторам по учебе езды (ходьбы) на калясках не менее 9 рабочих дней.

**4.23.** Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик узайтирилган асосий таътил бериш:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – камида 30 календарь кун қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

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

Использование ежегодного основного и дополнительного трудового отпуска в натуре не допускается при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями работника.

**V. Оплата труда.**

**ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**5.1.** Во исполнение требований главы 9 ТК Оплата труда работникам в Учреждении обеспечивается не ниже, чем по 1-разряду Единой тарифной сетки.

Оплата труда медицинским работникам производится согласно штатного расписания, и гарантируется Постановлением Кабинета министров Республики Узбекистан «О совершенствовании системы оплаты труда медицинским работникам» за № 276 от 21 декабря 2005 года утверждённой Единой тарифной сетке по оплате труда медицинских и фармацевтических работников (приложение № 2).

Остальным немедицинским работникам учреждения обеспечивается заработная плата согласно “Давлат бюджети ҳисобига таъминланувчи муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарда банд бўлган универсал касблар мутахассислари ва хизматчиларининг лавозим разрядлари” (рег. Минюст от 14 апреля 2001года за № 1027.

**5.2.**Работодатель независимо от своих финансовых возможностей обеспечивает выдачу заработной платы в сроки, оговоренные статьей 161 ТК не менее одного раза в каждые полмесяца. Сроки выдачи заработной платы:

* Аванс до - 17 числа текущего месяца;
* Заработная плата до - 5 числа следующего месяца.

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

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

**5.3.** С письменного согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы, не превышающей 50 % выплачиваемой суммы, путем зачисления на его пластиковую карточку.

**5.4.** Р**аботодатель** проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядка их введения.

**5.5.** При задержке оплаты труда работникам:

- по вине обслуживающего банка - **Работодатель** обязуется выставить требования к банку об уплате штрафа (по договору на обслуживание, заключенному в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 264 от 22.06.2001г.) и направить взысканные средства на регулирование оплаты труда;

- из-за просроченной дебиторской задолженности - **Работодатель** обязуется взыскать дебиторскую задолженность вместе со штрафами и пеней и направить взысканные средства на регулирование оплаты труда;

- из-за отсутствия средств на депозитных счетах - **Работодатель** обязуется получить кредит в коммерческом банке для выплаты заработной платы (в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 88 от 19.03.2002г.);

**5.6.** Для отдельных категорий работников положениями устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

- за работы, выполняемые вне рабочего времени, и во время выходных оплачивается в двукратном размере или оплачивается в однократном размере и меняется на другой выходной день;

- за работы в ночное время с 22.00 до 06.00 выплачивается зарплата в полутора кратном размере;

- Труд работников во время смены или дежурств с 18.00 до 22.00, организуемый в здравоохранительных учреждениях отмечается в качестве в качестве «Ночной работы» и за это выплачивается в 1,25 кратном размере.

- Всем работникам, привлеченным к работе, согласно графику либо на основании поручения работодателя во время празднования общенародных праздников, отмеченных в Республике (1 января, 2 марта, 21 марта, 9 мая, 1 сентября, 1 октября, 8 декабря, первые дни праздников Рамазан и Курбан Хайит), оплачивается в двукратном размере;

- размер оплаты труда работников за совмещение профессий (должностей), при совместительстве, за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 160 ТК);

- размер оплаты труда за совмещение профессий и должностей а также совместительство определяется на основании Положения «О порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утверждённого Постановлением КМ РУз от 18.10.2012 г. За № 297;

- компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утв. Министерством финансов и Министерством труда и социальной защиты населения 24.07.2003г. №83 и №7/12, зарегистрирована Министерством юстиции РУ №1268 от 29.08.2003г.) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

а) расходы на проезд в соответствии с нормативами;

б) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе по найму жилого помещения);

в) суточные расходы в размере \_\_\_\_\_ процентов от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

г) иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

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

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

- компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. №92, зарегистрированным Министерством юстиции 19.11.2015 г. №2730);

- компенсация расходов за использование с согласия работодателя транспортного средства, принадлежащего работнику - в соответствии с нормами, приведенными в «Порядке выплаты компенсации за использование личных автомобилей работников для служебных поездок (кроме командировок)», утвержденном постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №154 от 02.04.1999г.;

- возмещение расходов за использование с согласия работодателя, другого имущества (кроме автотранспортного средства), принадлежащего работнику (инструменты, материалы и т.д.) – в пределах амортизации соответствующего вида имущества, рассчитанной по нормам, приведенным в ст.144 Налогового кодекса РУ (**Приложение № 13**);

Возмещение следующих дополнительных расходов работника при переезде на работу в другую местность по приглашению **Работодателя:**

а) расходы по переезду и провозу имущества;

б) расходы по устройству на новом месте;

в) иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем;

- надбавки за подвижной характер работы, т.е. работы которые протекают в пути, работникам в целях компенсации повышенных расходов, связанных с перемещением работников или оторванностью от постоянного места жительства в связи с производственной необходимостью (когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного жительства) в соответствии с «Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от вида деятельности и форм собственности», утвержденным пост. Министерства труда 17 ноября 1992 г. N 11/30;

- надбавки для возмещения расходов работников, работа которых имеет разъездной характер, т.е. работы выполняемые на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения Предприятия и связаны с поездками в нерабочее время от места нахождения Предприятия (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно, в соответствии с «Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от вида деятельности и форм собственности», утвержденным пост. Министерства труда 17 ноября 1992 г. N 11/30;

Надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) для работников за их многолетнюю работу (стаж) в учреждении (отрасли);

- в связи с привлечением работников к сельскохозяйственным работам за ними сохраняется средний заработок.

**5.7.** По распоряжению **Работодателя** работник освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, включая обучение по специализации, пребывание в командировках, диспансеризация, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.).

Если вышеуказанные обязанности выполняются в рабочее время, то за работником сохраняется средний заработок. При выполнении этих обязанностей в нерабочее время – работнику предоставляется отгул соразмерно затраченному времени.

В случаях повышения размеров тарифных ставок, должностных окладов в период выполнения работником вышеперечисленных обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива производится перерасчет оплаты за фактическое количество рабочих дней, приходящихся на дни работы Предприятия в новых условиях оплаты труда.

**5.8.**  Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Р.Уз. за № 651, устанавливается надбавки к заработной плате.

**5.9.** В целях усиления материальной заинтересованности работников при наличии финансовой возможности с фонда развития могут выдаваться следующие надбавки (приложение 6):

- премирование один раз в год в размере до двух должностных окладов;

- материальная помощь один раз в год в размере одного должностного оклада;

- при финансовой возможности учреждения в особых случаях по заявлению работника либо по инициативе профсоюзного комитета Учреждения (смерти, тяжёлой травме, болезни близких родственников, природных катаклизмах и др. подобных случаях) работнику выдаётся материальная помощь в размере не менее двух минимальных заработных плат установленных в Республике.

(Пункт 4.5 отраслевого соглашения и пункт 14 “Положения о фонде материального развития и стимулирования медицинских работников” утверждённого постановлением Минздрава, Минтруда и Минфина Р.Уз. 31 декабря 2005 года за № 06-3/436, 5083,107 рег. Минюста № 1537 от 14 января 2006 года).

**5.10.**Оплата труда студентов высших и учащихся средних специальных профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику на Учреждения, производится в соответствии с «Положением о порядке прохождения производственной практике учащихся профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденным Постановлением Кабинета Министров РУз №40 от 11 февраля 2009 г., и **Приложением №23.**

**VI. Дисциплина труда**

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

Ознакомление с документами, отражающими внутреннюю дисциплину входит в обязанности Работодателя. Сотруднику, которому не были разъяснены правила дисциплины не могут быть применены дисциплинарные взыскания под предлогами нарушения этих правил.

**6.2.Работодатель и Профсоюзный комитет** обязуется:

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

б) поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60 лет):

- денежными вознаграждениями;

- объявлением благодарности;

- ценными подарками;

-предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий **Предприятия**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан и зарубежных стран (за счёт фонда развития медицинских учреждений и материального стимулирования работников.

**VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**7.1. Работодатель** вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли учреждения.

**7.2.** Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **Приложении №7.**

Работодатель обязан заключать договора о полной материальной ответственности с кассирами.

**7.3.** Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность, приведен в **Приложении № 8.**

**VIII. Охрана труда**

**Обязательства работодателя. Работодатель:**

**8.1.**Берет на себя обязательства выделять средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора), распределяя по цехам (отделам), участкам и производствам включив в смету учреждения, взяв под свою ответственность разработку приложений:

на соглашение по охране труда, заключаемое на календарный год (**Приложение №1**);

на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (**Приложение №2)**;

на молоко или другие равноценные продукты питания (**Приложение №3)**;

на средства гигиены (моющие средства или мыл количестве не менее 400 грамм) (**Приложение №4**).

(Основание: ст. 217 ТК осуществляется бесплатная выдача молока (или других равноценных пищевых продуктов) по перечню профессий, составленному на основании «Нормы медицинских показаний для бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда», утвержденная главным Государственным санитарным врачом Республики Узбекистан от 06.10.2003 года и Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников здравоохранения и медицинских производств (рег. Минюста Республики Узбекистан 25.08.2009 года за № 1998);

Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению минимального размера заработной платы в течение срока действия коллективного договора.

Контроль за правильным использованием выделенных средств возлагается:

- со стороны Работодателя Экономисту (или бухгалтеру);

- со стороны профсоюзного комитета ***председателю комитета*** (или одному из членов комитета)

**8.2.** Соглашение по охране труда составляется на основе «Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», утвержденных постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана № 6-44 «с» от 04.04.2017г.) и прилагается к коллективному договору (Приложение №1).

**8.3.** Обеспечение бесперебойной работы санитарно-бытовых помещений (комнат) и их сохранность.

**8.4.** Установление сокращенного рабочего времени для работников занятых на работах с неблагоприятными условиями труда согласно ст.117 ТК а также предоставление дополнительного отпуска за работу в неблагоприятных условиях труда согласно ст 137, 138 ТК (Приложение №4)

**8.5.** Выделяет помещение для уполномоченных по охране труда и не привлекает их к выполнению работ, не входящих в их обязанности (ст 177 ТК).

**8.6.** Согласно ст. 217 ТК осуществляется бесплатная выдача молока (или других равноценных пищевых продуктов) по перечню профессий, составленному на основании «Нормы медицинских показаний для бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда», утвержденная главным Государственным санитарным врачом Республики Узбекистан от 06.10.2003 года и Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников здравоохранения и медицинских производств (рег. Минюста Республики Узбекистан 25.08.2009 года за № 1998);

- работники, занятые на работах с неблагоприятными, вредными и связанными с загрязнениями условиями труда ежемесячно бесплатно обеспечиваются гигиеническими средствами (моющие средства или мыло) в количестве 400 грамм, в соответствии со списком профессий и должностей, дающих право для бесплатного их получения, приведённых в Приложении № 9;

- необходимо составить список профессий и должностей, дающих право на получение бесплатной специальной одеждой, специальной обуви и средств индивидуальной защиты (рег. Минюст от 11.10.2010 года за № 2146). (Приложение № 10)

- также составить список профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение (в установленных нормах) молока и молочной продукции

**8.7.** На основании требований типового Положения об организации обучения и проверке знаний по охране труда (рег. Министерства юстиции Республики Узбекистан 14.08.1996 года за № 272) организует работу по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний

**8.8.** В связи с увеличением минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан. компенсирует пособие, выдаваемое в связи с потерей здоровья или кормильца

**8.9.** выплачивает единовременное пособие на \_\_\_\_\_\_% больше по сравнению с размером пособия, предусмотренным в «Правилах возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №60 от 11.02.2005г.

- Обеспечивает согласно ст. 214 Трудового Кодекса проведение бесплатных предварительного и последующих периодических медицинских осмотров водителей автомашин в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Р.Уз. № 200 от 10 июля 2012 года (приложение №\_\_\_).

- После избрания уполномоченных по охране труда, согласно Положению «Об уполномоченном по охране труда», зарегистрированному в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за №196, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома;

- Для выполнения уполномоченным своих задач по охране труда в рабочее время выделяет время не меньше двух часов в неделю с сохранением средней заработной платы.

- Берет на себя обязательство морально и материально стимулировать уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников;

- в случае смерти работника при исполнении им трудовых обязанностей или при выполнении какой-либо работы в интересах учреждения, лицам, потерявшим кормильца и имеющим право получать возмещение, Работодатель обязуется выплатить единовременное пособие в размере не менее шести летнего среднегодового заработка погибшего, а также возместить расходы, связанные с погребением.

**8.10.** На основании «Положения о порядке образования на предприятиях, в организациях и учреждениях фонда по охране труда и использования его средств» утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан 12 ноября 2008 года № 245 Работодатель создаёт Фонд охраны труда и расходует его на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, охрану их труда, а также на проведение санитарно-оздоровительных мероприятий.

**8.11.** Не менее 1 раза в 5 лет Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда на основании методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной “Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травматической опасности оборудования (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан за №263 от 15.09.2014 г.)

**8.12.** Согласно Положения «Об организации работ по охране труда», утвержденной Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, обеспечивает работы по охране труда.

**8.13.** Страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве проводится в соответствии с требованиями «Правил обязательного страхования гражданской ответственности работодателя», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 177 от 24 июня 2009 года.

**8.14. Работодатель** 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.

**8.15.** Контроль за точным и обязательным соблюдением стандартов безопасности труда возлагает на службу по охране труда или одного из руководителей учреждения;

**8.16.** Анализирует изучение производственных травм и профессиональных заболеваний за прошлый год до первого февраля следующего года, при этом обеспечивает выполнение комплексного плана по улучшению охраны и условий труда, а также санитарно-оздоровительных мероприятий;

**8.17.** Все мероприятия, связанные с подготовкой учреждения к работе в осенне-зимний сезон должны быть исполнены до 1 октября.

**Обязательства профсоюзного комитета.**

**8.18** Утверждает состав комиссии по охране труда профсоюзного комитета, проводит учебу профсоюзных активистов (с указанием срока и программы обучения).

**8.19.** Устанавливает контроль над выполнением со стороны службы безопасности охраны труда либо одного из руководителя учреждения на которых возложены вопросы охраны труда стандартов и требований по охране труда;

**8.20.** Собирает предложения в проекты разделов коллективного договора и соглашения по охране труда и организует их обсуждение на собраниях трудового коллектива.

**8.21.** Осуществляет контроль над организацией проведения бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, согласно статье 214 Трудового кодекса, в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения РУз № 200 от 10 июля 2012 года.

**8.22.** Постоянно проверяет, как выполняются должностными и (или) ответственными лицами предложения уполномоченных по охране труда и комиссии по охране труда в отделах, на участках и в других подразделениях, добивается их выполнения, вносит предложения работодателю и (или) полномочным контролирующим ведомствам по вопросу о привлечении к ответственности

**8.23.**Ведет постоянный контроль над целостностью, пригодностью к работе, обязательностью использования выдаваемых работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно статьи 214 ТК, в порядке установленном приказом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан от 16.08.1994 года, утвержденным Министерством труда и социальной защиты населения 10.08.2009 года за № 49-Б и (рег. Минюста 25.08.2009 года за № 1198 «О бесплатном обеспечении специальной одеждой, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты работников здравоохранения и медицинского производства;

**8.24.** Постоянно проверяет, как выполняются должностными и (или) ответственными лицами предложения уполномоченных по охране труда и комиссии по охране труда в отделах, на участках и в других подразделениях, добивается их выполнения, вносит предложения работодателю и (или) полномочным контролирующим ведомствам по вопросу о привлечении к ответственности

**8.25.** Обеспечивает рассмотрение и обсуждение вопросы выполнения пунктов коллективного договора по охране труда и соглашения по охране труда на заседаниях профсоюзного комитета;

**8.26.** Контролирует проведение Работодателем аттестацию рабочих мест по условиям труда на основании “Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан за №263 от 15.09.2014 г.)

**Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:**

**8.26.** Поощряет лучших уполномоченных по охране труда и лучших членов комиссии по охране труда (Подводит итоги их работы, указывая конкретные виды морального и материального стимулирования). Рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям в порядке, установленном в Положении «О республиканском смотре-конкурсе по организации лучшего общественного контроля по охране труда», утвержденном постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана.

**8.27.** Согласно статье 9 Трудового кодекса, во исполнение требований Устава отрасли по охране труда профсоюзы и специалисты (служба) охраны труда в их составе осуществляют общественный контроль над соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. Для достижения этих целей администрация учреждения предоставляет необходимую информацию по охране труды и беспрепятственное вход на объекты здравоохранения.

**8.28.** Создаёт благоприятные условия для выполнения уполномоченным своих задач по охране труда в рабочее время выделяет не менее двух часов в неделю с сохранением средней заработной платы;

**8.29.** На основе требований статьи 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) осуществляет контроль над организацией работ по охране труда.

**8.30.** Стороны пришли к соглашению, что учреждение, кроме выплаты возмещения за вред, нанесенный пострадавшему, в соответствии с действующими законами, работодатель пострадавшему или лицам, имеющим право получить выплаты за ущерб, берет на себя следующие обязательства:

- своевременно выплатить единовременное пособие, предусмотренное в «Правилах возмещения вреда, причинного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 60 от 11.02.2005 г.. а также берет на себя обязательства возместить расходы на погребение;

- в случае временной потери работником работоспособности в результате производственной травмы или профессионального заболевания (в соответствии постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 71 от 28 февраля 2002 года «О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности», с изменениями, внесенными постановлением КМ РУз № 188 от 31 мая 2002 года) выплачивает пособие в размере 100 % от средней месячной заработной платы;

- в случае, если в соответствии с заключением врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) или врачебной консультативной комиссии (ВКК), пострадавший не способен выполнять прежнюю работу, то работодатель берет на себя обязательство, с согласия пострадавшего обучить его другой новой профессии;

- в течение учебы пострадавшему выплачивается средняя месячная заработная плата, которую он получал на прежнем месте работы и все расходы, связанные с учебой, работодатель возлагает на себя.

**8.31.** Берет на себя обязательство морально и материально стимулировать уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников:

- поощряет лучших уполномоченных по охране труда и лучших членов комиссии по охране труда (Подводит итоги их работы, указывая конкретно виды морального и материального стимулирования;

- на каждые \_\_\_\_\_ работника (по возможности) обеспечивает избрание одного уполномоченного по техники безопасности (на срок действия коллективного договора)

**8.32.** Согласно статье 214 ТК, статьи 24 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», статьи 17 Закона Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан», статьи 18 Закона Республики Узбекистан «О санитарном надзоре», в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан 10.07.2012 года за № 200 обеспечивает проведение бесплатных предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников (приложение 12).

**8.33.** После избрания уполномоченных по охране труда, согласно Положения «Об уполномоченном по охране труда», зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18.12.1995 года за № 196, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.

**8.34. Работодатель** признает право **Профсоюзного комитета** (организации) принимать участие в различных государственных экспертизах, по новой технологии и оборудованию, проводимых на соответствие их требованиям охраны труда, проводить собственную независимую экспертизу в целях выяснения влияния условия труда на здоровье работника и привлекать к этой работе другие специализированные организации или соответствующих специалистов.

**8.35.** Профсоюзный комитет принимает участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, в заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) или может пригласить для этого ответственных работников вышестоящих профсоюзных организаций.

Получает от Работодателя или других должностных лиц информацию об условиях труда и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производтве и профзаболеваниях.

**8.36.** «Устав об охране труда и организации работ по пожарной безопасности в учреждениях при Министерстве Здравоохранения Республики Узбекистан» (Приказ Министерства Здравоохранения Республики Узбекистан №304 от 25.08.2014 г)на основании требованийобеспечивает ведение трех-этапного административно-общественного контроля над охраной труда в учреждении и ее организационных структурах.

**IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. Социальные гарантии**

**и льготы**

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

**9.2.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

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

б) для участников ликвидации последствий аварий на атомных объектах и приравненных к ним лиц (cтатья 103);

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

**9.3.** **Работодатель** обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

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

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

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

**9.4.** **Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Учреждения** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.

**9.5. Работодатель** обязуется выплачивать пенсии работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно в полном объеме с выплатой заработной платы за вторую половину месяца (на основании указа Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по усилению социальной поддержки пенсионеров и повышению эффективности системы пенсионного обеспечения граждан» от 12 декабря 2018 года № УП-5597)

**9.6.** **Работодатель** обязуется выплачивать пенсии работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. (В соответствии с «Положением о порядке выплаты пенсий работающим пенсионерам», (рег. Минюста Республики Узбекистан 30.04.2011 г. за № 2222).

**9.7.** **Работодатель совместно с профсоюзным комитетом** оказывают материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в размере \_\_\_\_ минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

**9.8.** Работодатель исходя из финансовой возможности окажет материальную помощь семье работника, в случае его смерти не связанной с выполнением трудовых функций в размере до 10 минимальных заработных плат, установленной в Республике Узбекистан.

**9.9.Работодатель,** при наличии собственных средств (кроме бюджетных организаций), обязуется производить выплату пенсий, компенсаций и пособий в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца за счет собственных средств, с дальнейшим покрытием выплаченных сумм за счет средств внебюджетного Пенсионного фонда. (В соответствии с Положением «О порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления выплат пенсий, пособий и иных выплат», зарегистрированного в Министерстве юстиции РУз№2836 от 3  ноября 2016 года).

**9.10.Работодатель** берет на себя ответственность оказывать материальную помощь в размере не менее \_\_\_\_\_\_\_ минимальной заработной платы установленной в Республике Узбекистан, если сотрудник болеет непрерывно более одного месяца.

**9.11.**Оплачивать частичную стоимость за полученные из бюджета социального страхования путевки 10 работников, в т.ч. не менее 5 малообеспеченных работников в соответствии с пунктом 6.2.2. коллективного договора;

**9.12. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:**

а) Ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах в расчете 30 % от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, на 1 ребенка.

б) Ежегодно организовывать за счет **Учреждения** вручение новогодних подарков для детей работников;

в) Обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;

**9.13.** В целях настоящего **Договора**:

а) многодетными – считаются семьи, имеющие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ несовершеннолетних детей;

б) малообеспеченными – считаются семьи, в которых среднедушевой доход на одного члена семьи в месяц не превышает \_\_\_\_\_\_\_\_ кратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

**9.14.** Выходящему в очередной отпуск сотруднику со стороны **Работодателя** выплачиваются дополнительные средства для профилактического лечения.

9.15. **Работодатель** берет на себя ответственность оказывать материальную помощь в размере не менее \_\_\_\_\_\_\_ минимальной заработной платы установленной в Республике Узбекистан многодетным, малообеспеченным членам семей, бывшим сотрудникам являющимися ветеранами войны и труда, несовершеннолетним детям покойных сотрудников, работавших в учреждении при суммировании в течение года.

9.16 **Работодатель:**

**а)** Частично покрывает стоимость путевок взятых из средств членских взносов профсоюза и социального страхования \_\_\_\_\_\_\_ сотрудникам (в том числе не менее \_\_\_\_ малообеспеченным сотрудникам).

б) Организовывает отдых и оздоровление за счет предприятия \_\_\_\_\_ сотрудникам (в том числе не менее \_\_\_ инвалидам, одиноким пожилым, ветеранам труда, членам малообеспеченных семей).

в) Организовывает дополнительное оздоровление по согласию участникам Войны 1941-1945 гг., а также ветеранам труда, имеющим право пройти бесплатный курс оздоровления за счет государственного бюджета в санаторно-оздоровительных учреждениях расположенных на территории Республики Узбекистан согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан №ПП-4658 от 13 октября 2014 года.

г) Организовывает бесплатный медосмотр один раз в году пенсионеров, работавших минимум \_\_\_\_ лет до выхода на пенсию.

д) Берет на себя организацию экскурсии по священным местам и достопримечательностям, а также создание условий для проведения других социально значимых мероприятий для неработающих пенсионеров для создания условий в участие социальной жизни рабочего коллектива, а также навещение пенсионеров, особенно одиноких. Вручение подарков в дни рождения и на праздниках, оказание помощи в решении их жилищно-бытовых проблем. (Постановление Президента Республики Узбекистан №ПП4906 от 28 декабря 2016 года «О социальной поддержке ветеранов Узбекистана, мерах дальнейшего развития фонда «Нуроний»).

**Х. Культурно-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, физкультурно-оздоровительная, спортивная работа**

**10.1. Работодатель** обязуется:

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

**10.2.** Материальное поощрение работников, получивших призовые места в конкурсах, состязаниях и турнирах, организуемых на основании совместных решений Республиканского Совета с Министерством здравоохранения осуществляется в нижеприведенном порядке, согласно Положению мероприятий, за счет средств фонда материального стимулирования учреждения:

Обладателю 3-места районного (городского) этапа конкурса “Лучший врач года” по каждой номинации в двухкратном размере МЗРП, обладателю 2-места в трехкратном размере, 1-места четырехкратном размере;

Победителям областного тура данного конкурса: 3-место – в пятикратном размере, 2-место шестикратном, 1-место семикратном размере;

Победителям Рреспубликанского тура конкурса: 3-место в восьмикратном размере, 2-место девятикратном размере, 1-место десятикратном размере;

Также, на этапе учреждения конкурса **“Ҳамшира”**:

3- место – в 1-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 2-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1- место – в 3-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

На районном (городском) этапе:

3- место – в 3-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 4-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1- место – в 5-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

На региональном этапе конкурса (Республики Каракалпакстан, г. Ташкент и обласном):

3- место – в 5-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 6-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1-место – в 7-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

На Республиканском этапе:

3- место – в 8-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 9-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1-место – в 10-кратном размере МЗРП установленной в Республике.

**Победители конкурса “Лучший средний медперсонал и фармацевт”**:

3- место – в 1-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 2-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1- место – в 3-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

На районном (городском) этапе:

3- место – в 3-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 4-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1- место – в 5-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

На региональном этапе конкурса (Республики Каракалпакстан, г. Ташкент и обласном):

3- место – в 5-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 6-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1-место – в 7-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

На Республиканском этапе:

3- место – в 8-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

2- место – в 9-кратном размере МЗРП установленной в Республике;

1-место – в 10-кратном размере МЗРП установленной в Республике.

**10.3.** Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

а) выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП Узбекистана и Республиканским духовно пропагандистским центром, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан И.Каримова;

б) 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;

в) развивать деятельность имеющихся дворцов и домов культуры, клубов и библиотек, за счёт средств **Учреждения** осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования, пополнять книжный фонд библиотек новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы.

г) всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим памятникам Республики, организовать посещение театров и концертов;

д) организовывать в дни празднования всенародных праздников конкурсы профессионального мастерства, художественной самодеятельности;

е) Давать отгул работникам в удобное для них время для путешествий и отдыха согласно трудовому законодательству за счет неиспользованных дней отпуска;

ё) С целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ 2 раза в месяц проводить «Часы духовности».

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

а) Организовать специально оборудованные комнаты или площадки для занятия спортом и физкультурой, создание спортивных команд и оживить их работу;

б) Обеспечить работников спортивной одеждой и спортивной утварью.

в) Внедрение специальных перерывов для производственной гимнастики работников исходя из технологии, производства и условий труда;

г) Организовать “День здоровья”, предусматривающий участие работников с физкультурно-спортивных мероприятиях (бег, плавание, футбол, волейбол, баскетбол, теннис ва др.) не менее одного раза в неделю;

д) Привлечение работников и их членов семьи к массовому спорту, различным спортивным секциям, кружкам, а также организация спортивных состязаний и спартакиады с привлечением общественных организаций и фондов;

е) Укрепление связей с с управлением спорта и физической культуры Федерации профсоюзов Узбекистана.

**XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН.**

**Дополнительные льГоты и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей**

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

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

Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде»;

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

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приёма на работу»;

Конвенция №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

11.3. Стороны обязуются соблюдать гарантии и льгот, предусмотренных в ТК.

**11.4.** **Работодатель обязуется:**

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

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

в) организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе работодателя;

г) отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции Учреждения (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на учреждение;

д) выделять рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

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

ж) Устанавливать сокращенный на 1 час рабочий день для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

з) продлевать по сравнению с законодательно установленной продолжительностью оплачиваемые отпуска по беременности и родам на \_\_\_\_ месяцев (календарных дней);

и) оказывать ежемесячную материальную помощь женщинам, находящемся в отпусках по уходу за ребенком от 2 до 3 лет, в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

й) для женщин, имеющих несовершеннолетних детей установить сокращенный на \_\_\_\_\_\_ часов рабочий день и оказывать им материальную помощь ежегодно в суммарном размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

к) организовать комнаты личной гигиены для сверх предусмотренных нормативами женщин. Создать кабинеты психологической разгрузки, оздоровительные комплексы;

**11.5.** Для работниц, имеющих ребенка в возрасте до 2 лет, устанавливаются перерывы для кормления ребенка по 30 мин. через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 2-х лет, продолжительность перерыва устанавливается один час через каждые три часа работы. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, оплачиваются по среднемесячному заработку. По желанию работницы перерывы для кормления могут суммироваться в течении рабочего дня и использоваться с присоединением их к перерыву для отдыха и приема пищи или к началу, или к концу рабочего дня (смены) (согласно Конвенции, МОТ №103 и ст. 236 ТК).

**11.6.** Для работниц, имеющих детей, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 2 лет, включается в рабочий стаж, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

**XII. Дополнительные льГоты и гарантии для МОЛОДЕЖИ**

**12.1.** Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Учреждения**, а также комплексного решения вопросов социальной 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 и № 182;

- 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;

- путём применения традиции “Наставничества” закреплять принятых на работу молодых специалистов за высококвалифицированными специалистами;

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

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

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

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

в) молодыми семьями признаются впервые вступившие в зарегистрированный брак супруги, возраст каждого из которых не превышает 30 лет, либо семья, состоящая из одинокого отца, воспитывающего ребенка, или матери воспитывающей ребенка, возраст которых не превышает 30 лет, в том числе разведенный мужчина (женщина).

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

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

б) для работников, совмещающих работу с обучением (статьи 103, 143, 144, 247-1, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257);

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

**12.4.** **Работодатель** обязуется:

а) предоставлять дополнительные льготы, в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам моложе восемнадцати лет, а также проводить их оздоровление в санатории–профилактории **Учреждения**;

б) для подготовки кадров, необходимых **Учреждения**, производить частичную оплату обучения по контрактам \_\_\_\_\_\_\_ студентов высших учебных заведений;

в) обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется;

г) предоставлять беспроцентные ссуды:

работникам – членам молодых семей - для приобретения товаров длительного пользования преимущественно отечественного производства, а также для жилищного строительства;

работникам, призываемым на военную службу в мобилизационном призывном резерве – для внесения денежных взносов на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан.

д) привлечение опытных работников, руководителей, специалистов для возглавления производственной практикой учащихся и студентов, а также обеспечивать прикрепление наставника при приеме на работу.

е) Поощрять наставников взявших в ученики выпускников среднеспециальных, профессиональных образовательных учреждений.

з) Оплачивать часть контракта студентов ВУЗов для подготовки кадров нужных для **Учреждения.**

**12.5.** Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:

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

б) сокращение рабочей недели еще на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%;

в) предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рабочих дней в год;

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

**12.6.Профсоюзный комитет** обязуется:

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

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

в) содействовать привлечению к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов;

г) оказывать материальную помощь выпускникам средних специальных профессиональных учебных заведений, прикрепленных к Учреждению для прохождения практики в размере 20 % от минимальной заработной платы;

д) оказывать материальную помощь вновь трудоустроенным работникам, окончившим средние специальные профессиональные учебные заведенияc отличием, в размере 50 % от минимальной заработной платы;

е) добиться проведения инструктажа по охране труда, обеспечения спецодеждой, спец обувью, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием для учащихся и выпускников средних специальных профессиональных учебных заведений, проходящих практику или трудоустроенных на Учреждение;

ж) обеспечить заключение трудовых договоров и ознакомление с коллективными договорами работников, трудоустроенных на Учреждение после окончания средних специальных профессиональных учебных заведений;

з) содействовать трудоустройству выпускников средних специальных профессиональных учебных заведений в создаваемых садах и виноградниках подсобного хозяйства учреждения;

и) проводить работу по закреплению на рабочих местах молодежи, принятой на работу.

к) Проводить общественный контроль за соблюдением требований при приёме на работы выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, предварительное испытание не устанавливать в соответствии со ст. 84 ТК Р.Уз.;

л) Проводить общественный контроль за соблюдением требований при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду в соответствии со ст. 247I ТК Р.Уз.

м) наладить учет каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации на Предприятии или в учебных курсах;

н) установить общественный контроль над выполнением условий четырехстороннего договора, заключаемого между Работодателем, колледжем, выпускниками и их родителями;

**XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТрудовыХ спорОВ**

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

**13.2.** Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются комиссией по трудовым спорам, состоящей из 6 членов (по 3 от каждой стороны), создаваемой на паритетнқх началах работодателем и профсоюзным комитетом.

**13.3.** Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением согласно **Приложению 13.**

**13.4.** Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с **Приложением.**

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

**XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.**

**СОБЛЮДение гарантий ПРОФСОЮЗНОЙ деятельности**

**14.1.** **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

**14.2.** **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.

**14.3.** **Работодатель** признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа работников **Учреждения**.

**14.4.** Стороны считают целесообразным производить безналичную уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерию **Учреждения** на основании письменных заявлений членов профсоюза.

**14.5.** При недостатке средств на счету **Учреждения,** 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», (рег. Минюста Республики Узбекистан 15.03.2012 года за № 2342).

**14.6.** Создаёт условия для участия представителей профсоюзного комитета при принятии решений по социально-экономической защите о охране труда;

**14.7.** **Работодатель** обязуется:

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

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

в) бесплатно обеспечивать Профсоюзный комитет помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и доступа в Интернет, канцтоварами для выполнения уставной деятельности.

г) Поддерживать профсоюзный комитет при организации подписки на газеты «Ишонч» и «Ишонч-Доверие»

д) Организовать возможность собеседования профсоюзного комитета с вновь принятыми работниками;

**14.8.** **Профсоюзный комитет** обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Учреждения** 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 промсанитарии;

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

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

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

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

к) обеспечить подписку на газеты Федерации профсоюзов «Ишонч», «Ишонч-Доверие».

**14.9.** Для обеспечения предоставления работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежней или равноценной работы (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), **Работодатель** обязуется на освободившиеся рабочие места таких лиц, принимать новых работников только по трудовым договорам, заключаемым на определенный срок.

**14.10.** В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на учреждениях и предоставляемых им правах», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарег. в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18.12.1995 г. 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.

**14.11.** Представителям трудящихся, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно по два часа свободного времени для выполнения общественных обязанностей, с сохранением средней заработной платы.

**14.12.** Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе Работодателя с Представителями трудящихся, 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, правах и гарантиях их деятельности» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на учреждениях и предоставляемых им правах».

**14.13.**Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем норм законодательства о труде и профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, вправе требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение пятнадцатидневного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения.*(Ст.11 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

14.14. В целях постоянной заботы о работавших в учреждении и вышедших на пенсию сотрудников, обеспечения их активного участия в жизни коллектива, оказывания им необходимой социальной и материальной помощи, для воспользования знаниями и оптытом старшего поколения, для системной организации и повышения продуктивности работ в данном направлении будет организован «Совет Ветеранов».

### ХV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**15.1.** **Профсоюзный комитет** (независимо от наличия или отсутствия статуса юридического лица) имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем и заключение коллективного договора, осуществляет общественный контроль за его исполнением. *(Ст.1 и 9 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

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

**15.3.** Стороны обязуются 2 раза в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

**15.4.** Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое (тарифное), территориальное (региональное), территориально-отраслевое соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего Договора.

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

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

**15.7.** После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

**15.8.** С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе Учреждения и Профсоюзном комитете.

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

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

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

**16.1.** **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 Работодателем удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достижения соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров. *(Ст.14  Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

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

***Примечание: Проект прилагаемого коллективного договора имеет рекомендательный характер***

***Прочерки заполняются исходя из возможностей Работодателя и Профсоюзного комитета***

***Коллективный договор после его разработки со стороны РЗО, Республиканскими учреждениями здравоохранения, высшими учебными заведениями представляется на экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган***

***Остальные организации представляют проект коллективного договора экспертной комиссии регионального объединения профсоюзов.***

***До подписания коллективного договора и его приложений проект рекомендуется согласовать с финансовыми органамии.***

1. \*Далее именуется**«Учреждение».** [↑](#footnote-ref-1)