

Выгода ощутимая

Введение повышающих коэффициентов на потребление электроэнергии в Узбекистане только в ноябре позволило взыскать дополнительно 26 млрд сумов у абонентов, которые расходуют свыше 1000 кВт·ч в месяц, сообщает Минэнерго.

Позаботится о ремонте домов

При хокимияте Ташкента создана инжиниринговая компания по ремонту многоквартирных домов в форме госучреждения. Она будет выступать заказчиком при реконструкции домов, заниматься ремонтом лифтов, благоустройством придомовой территории, проводить санацию и реновацию домов. Аналогичные компании создадут при Совете министров Каракалпакстана и хокимиятах областей.

Информация на дорогах

Департамент цифрового развития столичного хокимията установил табло переменной информации на перекрестке улиц Бабура и Шота Руставели, чтобы оповещать граждан о ситуациях на дорогах в режиме реального времени.

В определенных локациях

С 1 апреля в Узбекистане начнет действовать проект «Уличное искусство и музыка» в определенных локациях городов. Координировать концертные программы будут Министерство культуры и Комитет по туризму. Постановление о повышении уровня оказания культурных услуг населению подписано Президентом 25 декабря.

«Куйлюк» закроют

В Ташкенте намерены провести реконструкцию рынков. На первом этапе работы начнутся на «Куйлюке», продавцам предложили временно переехать в Food city и «Ташкент Индекс», сообщает хокимият Ташкента.

Цены на билеты выросли

С 20 января стоимость билетов на высокоскоростной поезд Afrosiyov, а также поезда «Шарк» («Ташкент — Бухара»), «Насаф» («Ташкент — Карши») и «Узбекистан» («Ташкент — Ферганская долина») повышется на 20%, сообщает компания «Узбекистон темир йўллари».

Сокращен срок исковой давности

С 1 января налоговые органы Узбекистана смогут проверять бизнес за последние три года вместо пяти лет. Это предусмотрено поправками в Налоговый кодекс в связи с принятием основных направлений налоговой и бюджетной политики на 2024 год.

Число лицензий увеличилось

По итогам рейтинговым показателям пять членов национальной сборной команды по паратаэквондо завоевали путевки на летние Паралимпийские игры «Париж-2024». Число лицензий узбекских параспортсменов на Паралимпийские игры достигло 33.

Год поддержки молодежи и бизнеса

Новая глава в развитии Узбекистана

В новогоднем поздравлении народу Узбекистана Шавкат Мирзиёев объявил 2024 год — Годом поддержки молодежи и бизнеса, обозначив тем самым стремление страны к укреплению роли молодежи в социально-экономическом развитии и поддержке предпринимательства. Этот продуманный стратегический шаг направлен на дальнейшее развитие экономики, повышение социальной стабильности и укрепление международных связей.



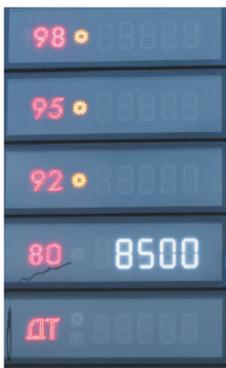
АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА >>

АИ-80 — вершина айсберга экологических проблем?

Почти 100 млн долларов не до- считался государственный бюджет страны в связи с временным обнулением акциза на бензин АИ-80, о чем сообщило Министерство энергетики Узбекистана. Более того, данная марка наносит серьезный вред окружающей среде, в связи с чем в Узбекистане до 2026 года планируется полностью отказаться от ее производства.

Минэнерго подчеркнуло вредность считающегося самым дешевым бензина как для окружающей среды, так и для технического состояния автомобиля. Вот почему в развитых странах отказались от марки АИ-80. Отмена льготы по акцизу, как отметили в ведомстве, «даст возможность как для экономического развития, так и для улучшения окружающей среды». Следующим шагом в этом направлении станет разработанный Министерством экологии проект документа о запрете ввода в эксплуатацию новых мощностей для производства бензина АИ-80. Планируется также популяризовать в стране электромобили и соз-

давать для них инфраструктуру, наращивать производство бензина АИ-92, поставки газа для АГНКС и многое другое. Состояние воздуха в Ташкенте, согласно данным международного сервиса оценки уровня загрязнения воздуха IQAir, оценивается как «очень вредный». Город снова в «лидерах» мирового рейтинга. Столица Узбекистана вышла на второе место с индексом качества воздуха 223, уступая только Дели—273 и опережая Даку—220. В Ташкенте зашкаливают частицы PM2.5. Это твердые частицы и капельки размером 2.5 мкм, состоят из мельчайших кусочков сажи, асфальта



и автомобильных покрышек, частиц минеральных солей, соединений тяжелых металлов. Не секрет, что главные источники образования этих частиц в городе — транспорт, стройки и производство. «По нормам ВОЗ, предельный среднесуточный уровень PM2.5 должен составлять 25 мкг/м³. В Ташкенте же он составляет 215 мкг/м³. Очевидно, что сокращение количества машин и высадка деревьев заметно уменьшили бы загрязнение города частицами PM2.5 и PM10».

Ксения НАДЕЖДИНА
Фото Диега ГАНИЕВА

ПОМОГ ПРОФСОЮЗ >>

Законы существуют для того, чтобы их исполняли, но, к сожалению, часто нерадивые чиновники стараются найти разные причины, чтобы обойти их стороной.

Отстаивая интересы людей

Некоторые руководители оттягивают время, чтобы не выплачивать компенсации, которые причитаются работникам по закону. Темурбек Сеитназаров несколько лет проработал вахтером в ООО «Kegeyli Chimboy Agrocluster». В один из дней он погиб в результате несчастного случая. Его жена Гульчехра Шукруллаева осталась одна с двумя детьми. После случившегося работодатель выплатил вдове 60 млн сумов, но эти деньги забрали родители покойного, хотя их должна была получить супруга. Родители, так ничего и не дав невестке, через 10 месяцев выгнали ее с двумя детьми из дома. Отчаявшаяся женщина обратилась в Каракалпакский Совет Федерации профсоюзов, где ей помогли отстоять ее законные права. По решению суда работодатель выплатил вдове 79 млн сумов, а детям погибшего ежемесячно предприятие будет выплачивать 800000 сумов до их совершеннолетия. Кроме того, суд вынес решение выплатить вдове 15 млн сумов за моральный ущерб, а родителей — вернуть ей 25 млн сумов.

— Благодаря стараниям инспекторов отдела охраны труда было взыскано 998 млн сумов в пользу работников, обратившихся за помощью в 2023 году, — говорит сотрудник отдела охраны труда Каракалпакского Совета Федерации профсоюзов Узбекистана Султамурат Оразымбетов. — В этом случае, как и во многих других, только после вмешательства профсоюзных работников справедливость была восстановлена. Профсоюзные активисты не оставляют без внимания ни одно обращение, всегда идут навстречу людям, выступая защитниками обеспечения справедливости.

Гули МАХКАМОВА

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО >>



ПРОФСОЮЗЫ ВЫХОДЯТ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

ЖЕНСКАЯ ТЕТРАДЬ >>



Помощь пришла В НУЖНЫЙ МОМЕНТ

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ НА



28 октября 2022 года Президентом Республики Узбекистан подписан Закон №ЗРУ-798 «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан», который вступил в силу 30 апреля 2023 года.

Трудовой кодекс в новой редакции расширил возможности социального партнерства в сфере регулирования индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Как известно, важнейшим документом социального партнерства на первичном уровне является коллективный договор, которому посвящена отдельная глава Трудового кодекса.

Коллективным договором является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателя.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее обособленных подразделениях. Коллективный договор заключается в письменной форме.

Решение о необходимости заключения коллективного договора и предложение о начале коллективных переговоров по вопросу его заключения могут исходить от любой из сторон: работников или работодателя.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора создается комиссия по социально-трудовым вопросам.

Коллективные переговоры.

Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в сроки, определенные этим документом, любая из сторон социального партнерства вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также органами, созданными либо финансируемыми работодателями.

Стороны социального партнерства должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственному секретам или иной охраняемой законом тайне.

Сторона социального партнерства, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана **в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, направив ответ инициатору о проведении коллективных переговоров.** Днем на-

чала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа, если по соглашению сторон не определена иная дата начала коллективных переговоров.

Коллективные переговоры ведутся комиссией по социально-трудовым вопросам, которая вправе, при необходимости, образовывать рабочие группы.

Рабочие группы формируются на паритетной основе из представителей сторон социального партнерства. Каждая из сторон самостоятельно определяет персональный состав своих представителей в рабочей группе. По соглашению сторон на договорной основе в состав рабочей группы с правом совещательного голоса могут входить независимые ученые, эксперты, специалисты.

Если в процессе коллективных переговоров стороны не смогли достигнуть договоренностей по отдельным вопросам, являющимся предметом переговоров, то они оформляют соглашение по вопросам, которые не вызвали разногласий, и одновременно составляют протокол разногласий по вопросам, о которых не удалось достигнуть договоренностей.

Если в процессе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем вопросам, являющимся предметом переговоров, то сторонами переговоров также составляется протокол разногласий.

В протоколе разногласий указываются согласованные сторонами предложения о мерах, необходимых для устранения разногласий, и сроки возобновления коллективных переговоров.

Споры по разрешению (урегулированию) разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при возобновлении коллективных переговоров, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде. Оплата услуг ученых, экспертов и специалистов производится по приглашению стороны, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения, а также применение к ним дисциплинарного взыскания или перевод их на другую работу не допускается без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Содержание и структура коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпуска; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

учет интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением; добровольное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей организации, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в общих средних образовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, оплата мобильной связи, всемирной информационной сети Интернет, выплата ссуд и оплата за обучение в высших образовательных организациях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются положения, если в законодательстве содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Коллективный договор не должен содержать условия: ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством или коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников; нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятости;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда; выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на локальном уровне.

Если коллективный договор содержит вышеприведенные условия, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного договора не влечет недействительности коллективного договора в целом.

Обсуждение проекта коллективного договора.

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается комиссией по социально-трудовым вопросам с учетом поступивших предложений и замечаний.

Проект коллективного договора может быть представлен для проведения общественной экспертизы в соответствующие профсоюзы, их объединения, подразделения.

Доработанный проект коллективного договора вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Если проект коллективного договора не получил одобрения, комиссия по социально-трудовым вопросам дорабатывает его в соответствии с предложениями и замечаниями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляет на рассмотрение общего собрания (конференции).

Споры по разрешению разногласий, которые сторонам не удалось разрешить (урегулировать) при рассмотрении проекта коллективного договора, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров.

После одобрения коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Вступление в силу, срок и сфера действия коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, предусмотренного договором, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий коллективный договор. До истечения срока действия коллективного договора стороны могут его пролонгировать.

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в обособленном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

1 Содержание макета носит всеобщий характер. Каждый работодатель и профсоюзный комитет, исходя из сферы и вида деятельности, условий и организации производства, режима работы, применения труда различных категорий работников, включает в коллективный договор нормы, необходимые для функционирования своей конкретной организации. Нормы, несвойственные для деятельности данной организации (например, применение надомного труда, вахтового метода работы, труда спортсменов или работников культуры и др.) необязательны для включения в коллективный договор.

Действие коллективного договора распространяется также на работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. В течение одного месяца с момента завершения реорганизации организации любая из сторон коллективных переговоров вправе внести предложение о пересмотре или сохранении в силе действующего коллективного договора.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении действующего, внесении в него изменений и (или) дополнений. В ходе пересмотра коллективного договора рассматривается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации организации (ее обособленного подразделения) действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие также в случаях изменения структуры организации, наименования организации, состава органа управления организацией или прекращения трудового договора с руководителем организации.

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором под роспись не позднее десяти дней после вступления коллективного договора в силу.

При заключении трудового договора **работодатель обязан под роспись ознакомить принимаемое на работу лицо с коллективным договором.**

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями его сторон, комиссией по социально-трудовым вопросам, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

Ежегодно или в сроки, предусмотренные коллективным договором, представители его сторон отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

В приложении приведен макет коллективного договора на 2024 год.¹

Отдел по защите социально-экономических интересов трудящихся Федерации профсоюзов Узбекистана

ОГЛАВЛЕНИЕ

Table with 3 columns: No, РАЗДЕЛЫ, Стр.
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-ОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗИКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬСКАЯ РАБОТА
XV РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
XVI СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
XVII КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
XVIII ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ 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 31.12.2023 г. Текст макета носит рекомендательный характер. Проекты коллективных договоров организаций и учреждений, финансируемых из государственного бюджета, рекомендуется предварительно согласовать с финансовыми органами.

Одобен на общем собрании (конференции) трудового коллектива

« » 20 год
Протокол №

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наименование организации или ее обособленного подразделения)

на _____ годы

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

Работодатель _____ Председатель профсоюзного комитета _____

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

« » 20 год « » 20 год

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

Представители работодателей

Представители работников

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.

шений и информирует эти органы и представителей о принятых мерах и их выполнении.

8.26. Организует рабочие места отдельных категорий работников (совместители, лиц принятых на работу индивидуальными предпринимателями, домашних и дистанционных работников, самозанятых, надомников, вахтовиков и других) в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда.

8.27. 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 № 0372-20).

8.28. Права профессиональных союзов в обеспечении безопасности и гигиены труда

Профессиональные союзы осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области безопасности и гигиены труда. Профессиональные союзы, а также уполномоченные работниками лица по охране труда имеют право:

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;
- изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателем по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;
- принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

8.29. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом: - определяет количественный состав комиссии по охране труда в разрезе организационных структур Организации, своевременно проводит их выборы, обучение (указываются сроки и программы учебы) и выдает соответствующие удостоверения;

ются отдельным документом в виде дополнительного соглашения и являющихся неотъемлемой частью настоящего Договора.

17.13. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ 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 достижения 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 организации и профсоюзным комитетом.
- 2. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников, обучении их вторым профессиям.
- 3. Порядок исполнения надомного труда в Организации.
- 4. Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу.
- 5. Порядок проведения конкурса на замещение должностей.
- 6. Перечень категорий работников, которым гарантируется включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности в соответствующих отраслях или по соответствующим профессиям.
- 7. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении, продолжительность ежегодных дополнительных отпусков при работе в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.
- 8. Список работ, при выполнении которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.
- 9. Перечень работ, на которых вводится режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части.
- 10. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени.
- 11. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях предоставляются специальные перемены.
- 12. Перечень профессий и должностей, дающих право на ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях в местностях, не включенных в Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями, определенных Кабинетом Министров Республики Узбекистан.
- 13. Перечень должностей руководителей и специалистов, при работе на

к) содействовать соблюдению в Организации Указа Президента Республики Узбекистан от 21 декабря 2023 года № УП-210 «О дополнительных мерах по противодействию торговле людьми и широкому внедрению принципов достойного труда» и Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан»;

л) своевременно рассматривать представления работодателя касательно дачи согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя и обращения работодателя относительно локальных актов, принимаемых по согласованию с профсоюзом;

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

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

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

32. 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:

- а) добровольно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, 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.
33. Трудовой договор, заключаемый на основании трудового договора в результате:
- а) согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);
 - б) признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальных трудовыми отношениями;
 - в) признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальных трудовыми отношениями.

33. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в Профсоюзном комитете, в ходе которой им представляется информация

нием. (Приложение № 21).

5.36. Работникам, имеющим научные степени и научные звания, выплачивается ежегодная дополнительная выплата в размере % от должностного оклада в работникам, имеющим национальный или международный сертификат по иностранным языкам, выплачивается дополнительная ежемесячная надбавка в размере % от должностного оклада.

5.37. В соответствии с Конвенцией МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», производится привязывание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с независимой ответственностью, согласно Перечню профессий и должностей, приведенному в Приложении № 22.

5.38. Оплата труда водителей автотранспорта производится в соответствии с Положением об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 23 января 2019 года № 3130.

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовым договорам, положениям и подразделением, должностным инструкциям, правил этичного поведения, Устава Организации и Правил внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с актами и 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 в отраслевых и государственных наградах;
- 6.2.2. поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет); денежными вознаграждениями; объявлением благодарности; ценными подарками; туристической поездкой; предоставлением путевок 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, установленного режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Материальная ответственность сторон трудового договора является юридической ответственностью, 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 работница перед работодателем – выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

14.4.6. 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 счет средств Организации их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновление оборудования и спортивного инвентаря;

14.4.8. пропагандировать в Организации каждую субботу месяца «Днем спорта и здоровья» и в сотрудничестве с Работодателем принять меры по созданию условий для занятий спортом сотрудников, созданию физкультурных команд и активизации их работы;

14.4.9. предоставлять работникам спортивную одежду и спортивный инвентарь, широко привлекая их к спортивным мероприятиям;

14.4.10. 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 _____ членов (по _____ от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах в Организации и ее структурных подразделениях Работодателем и Профсоюзным комитетом на срок действия настоящего Договора.

15.3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам и порядок ведения депозитария осуществляется в соответствии с законодательством и Положением (Приложение № 34), 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.

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 интере-

зеты и журналы.

32.0. 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;
- г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, – продолжительности, установленной ст. 478 Трудового кодекса.

4.3. Работником, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных и опасных производственных факторов, на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю?.

Перечень таких работ и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении приведены в Приложении № 7.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- а) работникам старше _____ лет – не более _____ часов в неделю;
- б) работником, состоящим на учете в связи с социально значимыми заболеваниями и – не более _____ часов в неделю;
- в) _____;
- 4.5. 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 ухода за больным членом семьи;
- д) необходимость ежедневного прибытия на работу с расстояния _____

7. Для 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 Республиканским трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законодательством, локальными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

этих дней.

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

5.9. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13.07.2023 г. №286 «О регулировании выплаты заработной платы в натуральной форме».

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

5.10. За работником сохраняется его прежняя заработная плата на период освоения нового производства (продукции).

5.11. Сверхурочная работа оплачивается не ниже чем в _____ размере:

а) в двойном размере за сверхурочную работу в выходные и праздничные дни; б) в двойном размере за сверхурочную работу в выходные и праздничные дни сверхурочной работы в выходные и праздничные дни.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.?

5.12. Работник в выходной день или праздничный нерабочий день оплачивается не ниже чем в _____ размере:

а) в двойном размере за сверхурочную работу в выходные и праздничные дни; б) в двойном размере за сверхурочную работу в выходные и праздничные дни сверхурочной работы в выходные и праздничные дни.

По желанию работника работа в выходной день или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При компенсации работы в выходной день или праздничный нерабочий день предоставлением другого дня отдыха, оплата за такую работу производится не менее чем в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.?

5.13. Оплата труда в ночное время производится в _____ размере, а в многосменном режиме - в _____ размере. Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (оклады).

5.14. Разрешается 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 осуществляется 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.

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

5.16. Помимо гарантийных выплат, гарантийных доплат, компенсаци-

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

10.5. Работодатель обязуется:

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

10.5.2. создать возможность 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. выделить _____ рабочих мест, в _____ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу или исключающую воздействие вредных производственных факторов;

10.5.8. оказывать ежемесячную материальную помощь одному из родителей (опекуну), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком от 2 до 3 лет, в размере _____ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан;

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

10.5.10. 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;

10.6.4. создание необходимых условий для повышения физической активности женщин;

10.6.5. организация путешествий для женщин;

10.7. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются осуществлять контроль за неукоснительным соблюдением прав и свобод граждан, а также предотвращать возникновение различных домогательств и насилия на рабочих местах Организации;

10.8. Работники не должны допускать различные домогательства и насилия, а также случаев сексуального домогательства на рабочем месте и строго соблюдать права и свободы граждан.

Лица, работающие вахтовым методом

12.8. Вахтовым методом работ является особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуместного отдыха.

При регулировании труда лиц, работающих вахтовым методом, за основу принимается «Примерное положение о порядке организации работ вахтовым методом», утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13.07.2023 г. № 287.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В следующих исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев:

а) в период действия карантина, введенного в связи с инфекционными заболеваниями;

б) при отсутствии доступа на рабочие места в труднодоступных горных местностях вследствие аномального изменения погоды и/или стихийного бедствия;

в) _____;

г) _____.

Работники работодателей-микрофирм

12.9. Сроки предупреждения работника работодателем-микрофирмой о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан и соответствующими коллективными соглашениями.

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. работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистами и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 (учащихся – 18) лет, работникам, принимающим 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 (аденома, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания – в размере полного заработка;

13.2.2. работникам, стоящим на учете по социально значимым заболеваниям в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государ-

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgz t.me/ishonchgz

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgz t.me/ishonchgz

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgz t.me/ishonchgz

— проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по всем номинациям (самое лучшее предприятие по организации охраны труда); «самая лучшая профсоюзная организация по содействию, созданию здоровых и безопасных условий труда, а также защите трудовых прав для работников»; «самый лучший уполномоченный по охране труда»; «молодой специалист по охране труда» и рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

— обеспечивает трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда в Организации и в его организационных структурах;

— обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда из расчета один уполномоченный на каждые ____ работников (с учетом производственных условий, потребности проведения общественного контроля в отделениях и на участках);

— устанавливает порядок материального стимулирования работников, не допустивших нарушений правил и норм охраны труда в течение года, денежной премией в размере ____ -кратной установленного минимального размера оплаты труда. Кандидатуры работников, согласованные руководителями цехов, отделов, участков, бригад с соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива;

— неукоснительно соблюдает требования Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

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

91. 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 изменениями требованиями к технологии или процессу труда или для овладения новой профессией.

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

92. Для профессий и должностей, приведенных в Приложении № 29 продолжение 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 переподготовке и повышении квалификации работников, приведенном в Приложении № 30.

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 (долж-

26

считывающей пятьдесят и более транспортных средств, также создает службу по безопасности дорожного движения или вводит должность специалиста по безопасности дорожного движения.

Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.

8.8. 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.

8.9. Приобретает для комнат техники безопасности ортотехнику, 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.

8.10. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой Организации к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 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).

8.11. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и травматичности 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 № 25).

8.12. В назначенные сроки, согласно списку, определенному в приложениях № 26 и № 27 к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификат соответствия.

8.13. Составляет список профессий и должностей, дающих право бесплатного получения гигиенических средств работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях и обеспечивает их выдачу в соответствии с Приложением № 28.

8.14. Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории Организации, точное обозначение требуемых размеров проездов между проходами и переходами, безопасность использования внутреннего транспорта Организации.

8.15. Обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и инженерно-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.

23

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11. Настоящий коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом о труде, регулирующим индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения¹ в _____ (наименование организации или ее обособленного подразделения)²

Сторонами настоящего Договора являются:
— Работодатель, в лице _____

(указывается руководитель организации или обособленного подразделения организации или физическое лицо)³

— Работники, в лице _____

(указывается профсоюзный комитет (цеховой комитет, организатор профсоюза или организатор группы профсоюза)⁴

12. Договор вступает в силу с _____ и действует до _____ (не более трех лет). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

13. 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 семей работников;
- 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 нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

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

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

16. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными актами всех работников Организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать ясность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

- 1 Ст.19 ТК Руз
- 2 Далее именуется «Организация»
- 3 Далее именуется «Работодатель»
- 4 Далее именуется «Профсоюзный комитет»

2

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

Приложение № 25 к Коллективному договору
Перечень профессий и должностей работников, для которых организуются предательские (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры

№ п/п	Наименование профессии, должности	Сроки проведения медицинских осмотров
1	2	3
2		
3		

Приложение № 26 к Коллективному договору
Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче молока (других равноценных пищевых продуктов), лечебно-профилактического питания	Нормы выдачи в месяц
1	2	3	4	5
2				
3				

Приложение № 27 к Коллективному договору
Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты и гигиены	Срок носки, месяцев
1	2	3	4	5
2				
3				

Приложение № 28 к Коллективному договору
Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение гигиеническими средствами

№ п/п	Подразделение	Наименование профессии, должности	Виды подлежащих выдаче гигиенических средств	Нормы выдачи в месяц
1	2	3	4	5
2				
3				

47

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

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

— вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению найму/досудебных 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 найму/досудебных 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;

— производить оплату из средств Организации стоимости аренды жилья молодым специалистам, малообеспеченным работникам;

— поощрять 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.

112. В соответствии с законодательством для целей настоящего Договора используются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан № 39У-406 «О государственной молодежной политике».

113. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего среднего образования или среднего специального, профессионального образования, а также прошедших обучение по договору производственного обучения, в соответствии с настоящим Договором устанавливаются нормы выработки, пониженные на ____ %.

114. Работодатель обязуется:

а) предоставлять дополнительные льготы в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам, моложе восемнадцати лет, а также выпускникам профессиональных образовательных учреждений, проводящих их оздоровление;

б) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования, привлекая их в Организацию;

в) производить доплаты в _____ -кратном размере минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, выпускникам, студентам высших и профессиональных учебных заведений, работающим в Организации первый год (два, три года);

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

д) выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных креди-

30

— единовременное пособие (подъемные) в _____ кратном размере месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы, а также _____ кратном размере тарифной ставки (оклада) пережающего работника на каждого пережающего с ним члена его семьи, при условии, что эти члены семьи пережающего в течение двенадцати месяцев со дня предоставления работником отпусков и т.д.

5.27. Работникам, направленным Работодателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, устанавливаются компенсационные выплаты за проживание вне места жительства в размере суточных при командировках.

5.28. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников Организации. (Приложение № 16).

5.29. 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 ____ % 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 № 29У от 18.10.2012 г.).

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

5.31. Работники 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») по Приложению № 18.

5.32. Отдельным категориям работников устанавливаются надбавки за работу в определенных местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями труда, не указанными в Перечне местностей с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями, в которых применяются районные коэффициенты, а также минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда», с включением данных расходов в налогооблагаемую базу (только во внебюджетных организациях).

5.33. 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 № 19.

5.34. 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 практики учащихся профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 40 от 11 февраля 2009 года, и Приложением № 20.

5.35. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом выплачивает вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положе-

19

ния 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;

3.4.2. являющихся единственным кормильцем в семье;

3.4.3. зарегистрированных в тетрадах «Аёллар дафтари», «Шалар дафтари» и «Темир дафтари»;

3.4.4. лицам, воспитывающим детей-инвалидов;

3.4.5. работникам, имеющих на иждивении одного из членов семьи, страдающих социально значимым заболеванием;

3.4.6. _____.

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;

3.8.4. _____;

3.8.5. _____.

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 периодическим ростом объема производства;

3.9.2. с временным перезаключением договора аутсорсинга со сторонней организацией;

3.9.3. с получением срочных государственных заказов;

3.9.4. _____.

Периоды перевода работника на другую работу в связи с производ-

6

— ственное социальное страхование (общего стажа работы) — в размере от 60 до 100 процентов заработка;

13.2.3. 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;

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

13.3. Работникам, проработавшим в Организации не менее _____ лет, производится доплата в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка.

13.4. В соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительно-пенсионном обеспечении граждан» Работодатель обязуется ежемесячно вносить дополнительные взносы в размере _____ % заработной платы на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников.

13.5. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств Организации вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу. (За исключением работников, которым данная вакцинация противопоказана по медицинским заключениям).

13.6. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работнику в случае его продолжительной болезни свыше месяца в размере не менее _____ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.7. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в _____ -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.

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

13.9. Работодатель берет на себя обязательство частично компенсировать расходы на удорожание питания в рабочее время из расчета _____ % минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, за каждый фактически отработанный рабочий день (смену).

13.10. Работодатель ежемесячно компенсирует расходы за проезд в городском пассажирском транспорте (кроме такси) в размере _____ -кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.11. Работодатель компенсирует Работникам оплату мобильной связи (из расчета _____ минут внутри страны ежемесячно), а также всемирной информационной сети Интернет (из расчета _____ Гб ежемесячно).

13.12. Ежегодно в осенний период Работодатель обеспечивает выплату материальной помощи работникам Организации на приобретение сельскохозяйственных товаров в размере _____ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.13. При уходе работника в очередной трудовой отпуск Работодатель выплачивает доплату за прохождения профилактического лечения, согласно Положению (Приложение № 33).

13.14. Работнику, проработавшему в Организации (в отрасли) _____ и бо-

34

— лендарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

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

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

а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

б) членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;

в) работающим пенсионерам;

г) при невозможности возвращения по уважительным причинам из зарубежной поездки по окончании трудового отпуска;

д) лицам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

е) _____;

ж) _____.

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

5.1. В Организации применяются тарифная и/или бестарифная системы оплаты труда.

5.2. При использовании бестарифной системы оплаты труда обеспечивается привлечение Профсоюзного комитета для оценки ключевых показателей эффективности (КРП) Работников.

5.3. Для работников с тарифной системой оплаты труда выплата заработной платы производится по Единой тарифной сетке по оплате труда (или по _____ -х разрядной тарифной сетке, утвержденной работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом). (Приложение № 14).

5.4. Тарифная сетка подлежит пересмотру, если Правительство Республики Узбекистан будет принято постановление о дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда.

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

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

5.7. Средняя заработная плата по Организации будет доведена до уровня не ниже _____ -кратного размера минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан. При этом основная (базовая) часть заработной платы составит не менее 50%.

5.8. Сроки выдачи заработной платы:

• за первую половину месяца _____ числа текущего месяца;

• за вторую половину месяца _____ числа следующего месяца.

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

15

— километров и более;

е) _____.

4.6. 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 I разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

4.7. 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 работником, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе Работодателя, кроме случаев расторжения договора за виновные действия работника.

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

4.9. 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 шестичасовой рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ приведен в Приложении № 8.

4.10. На 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.

Перерыв работ, на которых вводится режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части, а также время надбавки работ

Образцы отдельных приложений

Приложение № 1 к Коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между руководителем организации
и профсоюзным комитетом
(на 20__ год)

Table with 5 columns: № п/п, Содержание мероприятий, Стоимость выполнения работ (тыс. сум), Срок выполнения мероприятий (ежедневно), Ответственное лицо за выполнение мероприятия

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении, продолжительность ежегодных дополнительных отпусков при работе в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях

Table with 6 columns: № п/п, Категория работ, Проводит ли работодатель основные отпуски, Проводит ли работодатель дополнительные отпуски, Сохраняются ли права работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, Проводит ли работодатель дополнительные отпуски при работе в особых условиях труда и при работе в неблагоприятных природно-климатических условиях, Общая продолжительность ежегодного отпуска

Перечень профессий и должностей, занимаемых преимущественно женщинами или мужчинами, для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности

Table with 3 columns: № п/п, Наименование профессий рабочих и должностей служащих, Профессии и должности, преимущественно занимаемые мужчинами (1-я группа), Профессии и должности, преимущественно занимаемые женщинами (2-я группа)

Примечание: изменение условий оплаты труда для профессий и должностей одной группы влечет аналогичные изменения для приравненных к ним профессий и должностей другой группы.

46

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

21. Стороны признают, что добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей является основой благосостояния работников. 22. В соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» и Стратегией «Узбекистан – 2030», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет: проведения активной инвестиционной политики, направленной на модернизацию, техническое и технологическое обновление производства, реализацию проектов производственной, транспортно-коммуникационной 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; сокращения энергозатрат и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

проявления должной осмотрительности при выборе организаций, поставщиков сырья, материалов и комплектующих, 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 недискриминация в трудовых отношениях);

реализации гибкой ценовой политики. 23. 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 форма профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются соответствующим Положением (Приложение № 2);
- е) 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;

3

77. Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ Работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность, приведен в Приложении № 24.

В Организации по согласию между Работодателем и Профсоюзным комитетом создается фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА
Обязательства Работодателя

81. Выделяет средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 20__ год _____ тысяч (млн) сумов: на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты _____ тысяч (млн) сумов; на молоко (другие равноценные продукты питания), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду (для работающих в горячих цехах) _____ тысяч (млн) сумов; на средства гигиены (в соответствии с отраслевыми нормативными документами и коллективным договором) _____ тысяч (млн) сумов.

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

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

83. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определенном законодательством, настоящим Договором, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели. Вместе с этим, учреждает отдельный фонд охраны труда и расходует его на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и охрану труда.

84. 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.

85. 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.

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

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

22

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;

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

к) обеспечить подписку на газеты Федерации профсоюзов «Ishonch», «Ishonch-Доверие»;

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 выборов 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 _____.

16.11. В соответствии с Конвенцией МОТ № 135 «О представителем трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения сам 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;
- г) _____;
- д) _____.

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 профессиональным курсам с сохранением средней заработной платы.

16.13. Работодатель обязуется компенсировать за счет средств Организации расходы (проез, суточные, гостиничные и т.д.), связанные с краткосрочными (до _____ 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 Конвенцией МОТ № 135 «О представителем 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 меро-

42

ственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно _____ календарных дней в течение одного календарного года.

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

310. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случая, предусмотренного законодательством Республики Узбекистан) не допускается без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Письменное представление должностного лица, обладающего правом расторжения трудового договора, по данному вопросу в Профсоюзный комитет рассматривается на основании «Порядка рассмотрения представлений работодателя в профсоюзном комитете, органе» (новая редакция), утвержденного постановлением № 9-5 Исполнительного комитета Федерации профсоюзов Узбекистана от 23 мая 2023 года.

При рассмотрении вопроса о применении дисциплинарного взыскания к работнику, избранному в профсоюзный орган, а также расторжении или нарушении трудового договора Работодатель обеспечивает соблюдение гарантий, предусмотренных статьями 15 и 17 Закона «О профессиональных союзах».

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

312. При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых медицинскими 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.

313. 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.

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

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

- а) учреждение субъектов малого бизнеса для обеспечения работой высвобождаемых работников;
- б) ограничение количества совместителей, временных работников, зачисление совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам гражданско-правового характера;
- в) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по согласию сторон с выплатой соразмерной денеж-

7

ций за пределы Республики Узбекистан, утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. № 92, зарегистрированным Министерством юстиции 19.11.2015 г. № 2730.

Работодатель гарантирует сохранение средней заработной платы за работником в период нахождения в командировке.

520. За работу, имеющую подвижной характер, устанавливается надбавка в следующих размерах:

- а) в дни нахождения на отдаленных объектах - до _____ % от дневной ставки работника за каждый полностью отработанный рабочий день (смену);
- б) в дни нахождения в пути к месту расположения объекта и обратно - в _____ кратном размере дневной тарифной ставки работника.

521. За работу в полевых условиях выплачивается полевое довольствие в размере: _____ % от минимального размера оплаты труда в день – при работе в не ниже 7 полевых условиях непосредственно на объектах проведения полевых работ, вне полевых базового поселка организации;

_____ % от минимального размера оплаты труда в день – при работе, выполненной в полевых базовых поселках организаций.

522. За работу вахтовым методом устанавливается надбавка _____ % от минимального размера оплаты труда в месяц.

523. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность с разделением рабочего дня на части, устанавливается надбавка в размере _____ % к месячной тарифной ставке (должностному окладу).

524. Работникам устанавливается надбавки за доплатный стаж работы в данной Организации (в отрасли) в соответствии с Приложением № 15.

525. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста 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).

526. Работникам, переходящим по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, а также выпускникам образовательных организаций, которым по распределению предоставлено рабочее место вне местности их проживания, компенсируется:

стоимость проезда работника и членов его семьи (муж, жена, проживающие с ним члены семьи, находящиеся на их иждивении) в размере фактических затрат на приобретение проездных билетов;

расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом в количестве до _____ килограммов на само работника и суммарно до _____ килограммов на переходящего вместе с ним членов семьи;

суточных за каждый день нахождения в пути в _____ кратном размере, предусмотренном для служебных командировок;

расходы по найму (аренде) жилья, в случае если у переходящего работника в данной местности отсутствует собственное жилье и работодатель не предоставляет данному работнику и членам его семьи соответствующее жилье;

18

от инфекционных заболеваний, а также дезинфекцию рабочих мест, кухни, душевых, туалетов, обшестий, принадлежащих Организации, транспортных средств, перевозящих рабочих, за счет Организации.

1326. Финансовая помощь предоставляется семьям сотрудников, умерших от болезни во время пандемии, за счет Работодателя или Профсоюзного комитета, исходя из финансовой возможности.

1327. 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 _____ минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

1328. 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

141. Работодатель обязуется:

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

141.2. ежемесячно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета _____ % 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»);

142. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

142.1. выделить помещение для комнаты «Духовности и творчества» и оборудовать его согласно Рекомендации, утвержденным Федерацией профсоюзов 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;

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

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

142.4. развивать за счет 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

38

рвы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через каждый час работы продолжительностью не менее 15 минут каждый.

Перерывы профессий, должностей и работ, при производстве которых предоставляются специальные перерывы, приводятся в Приложении № 11.

Данная норма применяется также и к работникам, работающим в жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых неотапливаемых помещениях (при наружной температуре воздуха выше _____ градусов).

414. 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:

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

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

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

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

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

414.6. принятия участия в родительских собраниях, проводимых в общеобразовательных школах;

414.7. _____.

415. 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 уполнения ячдей;

б) для отправления естественных надобностей;

в) для принятия лекарственных средств;

г) _____;

д) _____.

416. При пятнадцатидневной и шестнадцатидневной рабочей неделе выходным днем в Организации является воскресенье. Вторым выходным днем при пятнадцатидневной рабочей неделе является _____.

417. 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.⁸

8 Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников культурно-зрелищных организаций, организации 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, утвержденными Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

11

ной платы за все дни отпуска, включая воскресенье.

430. 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.

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

а) смерти близких родственников - _____ дней;

б) проведения свадебных торжеств самого работника или его детей - _____ дней;

в) в случае стихийного бедствия - _____ дней;

г) в связи с новосельем - _____ дней;

д) при проезде ребенка в первый класс - _____ дней;

е) отцу ребенка в связи с рождением ребенка - _____ дней;

ж) день вынужденного отъезда от коронавирусной инфекции;

з) при направлении в паломничество или путешествие по историческим местам, памятникам и святым местам - _____ дней;

и) К близким родственникам относятся: _____.

родители, братья, сестры, дети и супруги работника.

432. Работнику может предоставляться отпуск с частичным сохранением заработной платы с предельной продолжительностью _____ календарных дней в течение календарного года.

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

433. В следующих случаях работодатель обязан предоставлять работнику в 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 окончании трудового отпуска;

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

г) _____;

д) _____.

434. Размер частично сохраняемой за работником заработной платы при предоставлении отпуска с частичным сохранением заработной платы, должен быть не менее _____ % от среднего заработка.

Размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

435. По письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение ка-

14

ности) 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 _____ сум за каждый день нахождения работника на курсах переподготовки или повышения квалификации.

В случаях, если занятия на курсах переподготовки или повышения квалификации проводятся в выходные дни, то по окончании 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.

93. 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, затрачиваемое наставником на обучение менее опытного работника, размер оплаты труда за выполнение функций наставника и иные условия, приведенные в Приложении № 31.

94. 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.

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

95.1. необходимое время для совмещения работы с учебной, началом и окончанием ежедневной работы;

95.2. сокращение рабочей недели еще на _____ %;

95.3. предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков _____ календарных дней в год;

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

96. Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения (в том числе и на вторую специальность) 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 об-

27

тов (суд) молодым работникам, молодым семьям;

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

ж) установить доплату в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки) представителям молодежи, выполняющим наряду со своей основной работой и общественной нагрузкой в Организации;

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

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

115. 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

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgz t.me/ishonchgz

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgz t.me/ishonchgz

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgz t.me/ishonchgz

учения в высших образовательных организациях — _____ не менее двадцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных образовательных организациях — _____ календарных дней ежегодно;

а по заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ не менее двадцати календарных дней ежегодно.

97. Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных организациях по заочной форме обучения, проезд в течение учебного года к месту проживания и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере _____ не менее пятидесяти процентов стоимости проезда.

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

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

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

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

104. Одним 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 (опекуну) 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.

28

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

12.2. Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты _____ совместно осуществляются в порядке, установленном работником, для которых данная работа является основной.

12.3. Продолжительность ежегодного трудового отпуска _____ надомника устанавливается продолжительностью _____ календарных дней.

Дистанционные работники

12.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, при наличии у работодателя соответствующих технических и организационных возможностей преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу дополнительно к категориям, поименованным в ст. 458 Трудового кодекса Республики Узбекистан, имеют следующие категории работников:

- а) лица, проживающие на расстоянии _____ километров и более от рабочего места;
- б) лица, имеющие собственные технические и организационные возможности для дистанционной работы;
- в) _____;
- г) _____.

12.5. В случае, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод по основаниям, предусмотренным ст. 454 Трудового кодекса Республики Узбекистан, на дистанционную работу и невозможно установить для него неполное рабочее время, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени в размере _____ не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

12.6. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки предоставления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного трудового отпуска и иных видов отпусков определяется Положением о дистанционной работе (Приложение № 32).

12.7. Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника составляет _____ календарных дней.

32

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

13.18.5. В целях содействия реализации задач, определенных в Постановлении Президента Республики Узбекистан № ПП-1875 от 10.12.2012 г. «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков» оказывать материальное содействие в обучении детей работников иностранным языкам.

13.19. Стороны обязуются выделять средства и необходимые материалы из средств Организации на содержание объектов и ведомственного жилья, улучшение социально-бытовых условий для проживания в них, проведение культурно-массовой, духовно-просветительской работы среди жильцов.

13.20. Стороны обязуются улучшить снабжение работников мясо-молочными продуктами, овощами и другой сельскохозяйственной продукцией, произведенной в подсобном хозяйстве Организации.

13.21. 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.

13.22. Работникам предоставляются беспроцентные ссуды для приобретения товаров длительного пользования и жилищного строительства.

13.23. В целях повышения ответственности работающих родителей за воспитание детей, Работодатель осуществляет материальную стимулирование работников, дети которых являются победителями международных научных олимпиад, чемпионами страны и мира по видам спорта, исходя из финансовых возможностей Организации.

13.24. В целях настоящего Договора, малообеспеченными считаются семьи, в которых среднедушевой доход на одного члена семьи в месяц не превышает _____ кратного размера минимальных потребительских расходов, установленных в Республике Узбекистан.

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

13.25. 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:

13.25.1. 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.

15. В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 18.11.2022г № ПП-427 часть в размере до 50 процентов стоимости путевок в лагерь, 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.

36

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

4.24. Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск, продолжительностью _____ календарных дней.

4.25. 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 _____ недель в течение рабочего года;
- б) время отпусков с частичным сохранением заработной платы продолжительностью до _____ дней в течение рабочего года;
- в) при возобновлении трудового договора с работником, ранее прикомандированным к другому работодателю на срок менее одного календарного года, если в организации, куда он был прикомандирован, ему не был предоставлен трудовой отпуск;
- г) время социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с настоящим Договором;
- д) _____.

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

- а) работником, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;
- б) лицом, ухаживающим за больным членом семьи;
- в) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);
- г) лицом, трудоустроенным в Организацию по приглашению Работодателя;
- д) _____;
- е) _____;

4.27. 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) работником, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;
- б) лицом, ухаживающим за больным членом семьи;
- в) работающим пенсионерам;
- г) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);
- д) лицам, трудоустроенным в Организацию по приглашению Работодателя;
- е) _____;
- ж) _____;

4.28. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст. 229 Трудового кодекса Республики Узбекистан, работниками имеют право на продление или перенесение ежегодного трудового отпуска на другой срок:

- а) при наличии оплаченной путевки в санаторий или дома отдыха;
- 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) _____;
- ж) _____;

4.29. Оплата отпуска производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска. При этом обеспечивается выплата средней заработной платы умершего.

38

онных 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.

5.17. Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику:

- а) выплачивать работнику _____ тарифной ставки (оклада), _____ не менее двух третей рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- б) сохранять за работником _____ тарифной ставки (оклада), _____ не менее двух третей 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.

5.18. 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.¹⁹

При этом:

- а) при отсутствии проездных документов оплата проезда при служебной командировке осуществляется в размере _____ процента _____ не менее 0,1 от установленного размера базовой расчетной величины за каждый километр, базовой расчетной величины;
- б) суточные расходы возмещаются в _____ кратном размере от размера базовой расчетной величины;
- в) размер возмещения суточных расходов за гостиницу не должен превышать _____ кратного размера базовой расчетной величины;
- г) расходы за проживание в жилом помещении при отсутствии подтверждающих документов возмещаются в размере _____ % от установленного размера базовой расчетной величины за каждые сутки.

5.19. 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.

13. 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 КабМин РУз от 02.08.2022 г. №424.

17

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;
- б) _____;
- в) _____;
- г) _____.

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

4.18. Работодатель обязуется обеспечивать доставку на работу и к работе работников при условии позднего начала и/или окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

4.19. Ежегодный основной (удлиненный) трудовой отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью _____ календарных дней.²⁰

4.20. Работники, занятые в неблагоприятных условиях труда, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень работ, профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления приведены в Приложении № 7.

4.21. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях в местностях, не включенных в Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями, определенных Кабинетом Министров Республики Узбекистан, предоставляется в соответствии с Приложением № 12.

4.22. За каждые пять лет работы в Организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности.²¹

При этом за стаж работы в одной организации или отрасли, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящего пункта, включается также _____ стаж работы у другого работодателя либо в иной отрасли.

40

нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, включает:

а) заключение договора с Центром содействия занятости и моноцентром «Ишта мархамат» на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

б) 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 _____ 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 166 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

- а) предельный 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) жены военнослужащих срочной военной службы;
- е) работники в возрасте до 30 лет, выплачивающие ипотечные кредиты за жилье в новостройках;
- ж) одинокие бездетные женщины;
- з) _____.

3.17. Работники устанавливаются следующие дополнительные гарантии при выплате выходного пособия за счет средств Работодателя:

- а) повышение размеров выходного пособия на _____ % по сравнению с закрепленными в части третьей ст. 173 Трудового кодекса Республики Узбекистан;
- б) включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периода трудовой деятельности работника в отрасли _____ или по профессии в соответствии с Приложением № 6;
- в) зачет в названный стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, для работников, поступивших на работу в данную Организацию по приглашению работодателя, времени работы в той организации, где работник трудился ранее;
- г) выплата выходного пособия в размере _____ % от среднего месячного заработка при досрочном прекращении трудового договора с временными работниками;
- д) _____.

3.18. 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»).

3.19. Работодатель не привлекает работников Организации к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территории и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газетно-журнальную литературу.

8

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

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 согласие 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;

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

13.25.3. расходы на лечение и оздоровление, инфицированных коронавирусом во время пандемии, покрываются Организацией;

42

нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, включает:

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 _____ 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 другим преимущественное право или предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй 166 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

- а) предельный 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) жены военнослужащих срочной военной службы;
- е) работники в возрасте до 30 лет, выплачивающие ипотечные кредиты за жилье в новостройках;
- ж) одинокие бездетные женщины;
- з) _____.

3.17. Работники устанавливаются следующие дополнительные гарантии при выплате выходного пособия за счет средств Работодателя:

- а) повышение размеров выходного пособия на _____ % по сравнению с закрепленными в части третьей ст. 173 Трудового кодекса Республики Узбекистан;
- б) включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периода трудовой деятельности работника в отрасли _____ или по профессии в соответствии с Приложением № 6;
- в) зачет в названный стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, для работников, поступивших на работу в данную Организацию по приглашению работодателя, времени работы в той организации, где работник трудился ранее;
- г) выплата выходного пособия в размере _____ % от среднего месячного заработка при досрочном прекращении трудового договора с временными работниками;
- д) _____.

3.18. 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»).

3.19. Работодатель не привлекает работников Организации к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территории и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газетно-журнальную литературу.

8

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

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 согласие 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;

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

13.25.3. расходы на лечение и оздоровление, инфицированных коронавирусом во время пандемии, покрываются Организацией;

42

учения в высших образовательных организациях — _____ не менее двадцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных образовательных организациях — _____ календарных дней ежегодно;

а по заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ не менее двадцати календарных дней ежегодно.

97. Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных организациях по заочной форме обучения, проезд в течение учебного года к месту проживания и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере _____ не менее пятидесяти процентов стоимости проезда.

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

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

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

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

104. Одним 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 (опекуну) 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.

28

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

онных 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.

5.17. Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику:

- а) выплачивать работнику _____ тарифной ставки (оклада), _____ не менее двух третей рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- б) сохранять за работником _____ тарифной ставки (оклада), _____ не менее двух третей 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.

5.18. 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.¹⁹

При этом:

- а) при отсутствии проездных документов оплата проезда при служебной командировке осуществляется в размере _____ процента _____ не менее 0,1 от установленного размера базовой расчетной величины за каждый километр, базовой расчетной величины;
- б) суточные расходы возмещаются в _____ кратном размере от размера базовой расчетной величины;
- в) размер возмещения суточных расходов за гостиницу не должен превышать _____ кратного размера базовой расчетной величины;
- г) расходы за проживание в жилом помещении при отсутствии подтверждающих документов возмещаются в размере _____ % от установленного размера базовой расчетной величины за каждые сутки.

5.19. 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.

13. 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 КабМин РУз от 02.08.2022 г. №424.

17

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;
- б) _____;
- в) _____;
- г) _____.

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

4.18. Работодатель обязуется обеспечивать доставку на работу и к работе работников при условии позднего начала и/или окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

4.19. Ежегодный основной (удлиненный) трудовой отпуск (кроме лиц, для



Сайфулла АХМЕДОВ,
председатель Ташкентского городского
совета, заместитель председателя
Федерации профсоюзов Узбекистана

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО >>

ПРОФСОЮЗЫ ВЫХОДЯТ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

За последние семь лет в результате масштабных реформ, проводимых Президентом страны во всех сферах, достигнуты высокие результаты по обеспечению интересов человека. Федерация профсоюзов Узбекистана принимает активное участие в этих последовательных обновлениях.

В нашей стране созданы необходимые условия для широкой деятельности профсоюзов. В результате социальное партнерство между профсоюзами и работодателями вышло на новый уровень, значительно активизировалась деятельность профсоюзов в области защиты трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства и сотрудничества по ратификации конвенций Международной организации труда.

В настоящее время через коллективные договоры решаются вопросы обеспечения занятости, создания новых рабочих мест, повышения квалификации, выплаты заработной платы, социальных льгот и гарантий, отдыха

кой для динамичного развития добрососедских отношений, основанных на принципах дружбы и сотрудничества, между трудящимися стран региона. На учредительном собрании Организации профсоюзов тюркских государств председатель Федерации профсоюзов Узбекистана Кудратилла Рафиков избран почетным президентом.

Одним из важных направлений деятельности Федерации профсоюзов является укрепление здоровья работников и их семей.

Следует отметить, что в 2016 году в системе профсоюзов действовало всего 17 санаториев и два дома отдыха, а в 2023 году их количество достигло 31. Всего за девять месяцев минувшего года поправили свое здоровье более 152000 человек, в том числе 61279 по льготным и 3561 работник по бесплатным путевкам.

За счет средств государственного бюджета в санаториях отдохнули 209 пенсионеров, а также выделены путевки 77 пенсионерам и лицам с инвалидностью, проживающим в доме-интернате «Саховат» и Республиканском пансионате ветеранов войны и труда. Организованы благотворительные акции для женщин из малообеспеченных многодетных семей, медицинских работников, учителей. Им выделено более 3000 бесплатных путевок.

В целях организации высокого уровня проведения летнего сезона в минувшем году в лагерях повышено внимание к безопасности детей во всех оздоровительных лагерях. За летний сезон в дневных лагерях при школах отдохнуло более 30000 детей.

По решению Министерства дошкольного и школьного образования Республики Узбекистан и Совета Федерации профсоюзов Узбекистана более 50 педагогов получили бесплатное лечение.

При содействии Федерации профсоюзов Узбекистана построены новые современные санатории и детские лагеря. В частности, в течение шести лет сданы в эксплуатацию восемь новых санаториев и домов отдыха. В действующих девяти санаториях и лечебно-профилактическом центре открыты новые лечебные отделения, проведены реконструкция и капитальный ремонт. Построено семь новых детских оздоровительных центров. В результате создано около 2000 рабочих мест.

Проведены работы по капитальному ремонту, реконструкции и оборудованию девяти санаториев и 11 детских оздоровительных лагерей. В Республике Каракалпакстан продолжается строительство нового санатория «Бозатау», открытие лечебных корпу-



сов в санаториях «Хонка» и «Чорток», а также строительство бассейна в Якасарайском спортивно-оздоровительном комплексе при Управлении по оздоровительно-спортивной и физической культуре Федерации профсоюзов Узбекистана.

За истекший период среди сотрудников и членов их семей проведены семейные спор-



тивные соревнования, спартакиады, массовые соревнования по бегу и ходьбе. В трудовых коллективах внедрена производственная гимнастика.

Профсоюзы Узбекистана полностью поддерживают справедливую политику, проводимую главой нашего государства по защите социально-экономических интересов и прав трудящихся, и вносят достойный вклад в развитие нашей страны.

Выполняя решения VIII Курултая профсоюзов Республики, Стратегии действий профсоюзов по основным направлениям, а также Государственной программы «Год заботы о человеке и качественного образования», на 35 предприятиях и в организациях Ташкента проведены семинары и круглые столы по духовности и просветительству, изучению новой Конституции и Трудового кодекса, а также борьбе с торговлей людьми и принудительным трудом.

В результате пропаганды по мотивации профсоюзного членства на предприятиях, в организациях и учреждениях на профсоюз-

Согласно коллективным договорам, 98436 работников получили возможность работать по совместительству.

Также за 11 месяцев оказана социальная помощь почти 185000 гражданам и 78210 семьям на 174 млрд 815 млн сумов.

ном учете состоят 2967 организаций с охватом 818232 человека.

С участием профсоюзного актива проведено 983 образовательных и пропагандистских мероприятия, семинара и вебинара, оказана практическая помощь первичным профсоюзным организациям.

Профсоюзные работники с привлечением махаллинских активистов, аксакалов и лидеров молодежи в махаллях провели круглые столы на такие темы, как «Встреча трех поколений», «Моя цель», «Родина начинается с семьи», «Святая Родина только одна».

По случаю Международного дня инвалидов на предприятиях, в организациях и учреждениях организованы культурно-массовые и благотворительные мероприятия и встречи.

Ко Дню Конституции профсоюзными организациями в трудовых коллективах, учебных заведениях проведены спортивные соревнования «Спорт — залог здоровья», «Здоровый образ жизни», «Самые сильные и ловкие», «Будущее футбола», организованы команды шахматистов. Победители награждены памятными подарками городского совета профсоюзов.

В новом году желаю профсоюзным активистам больших успехов в реализации масштабных реформ, проводимых под руководством Президента нашей страны.

В результате 372 обращений в суд, прокуратуру, хокимият, инспекцию труда усилиями профсоюзов за 11 месяцев взыскано более 151 млрд сумов невыплаченной заработной платы.

и оздоровления. В среднем сумма денежных средств, затраченных на одного работника в течение прошлого года по республике, составила более 7,6 млн сумов.

Сегодня коллективный договор становится эффективным средством повышения заработной платы. В частности, на основании коллективных договоров на 19015 предприятиях и в организациях страны увеличен



коэффициент по разрядам отчислений, установленный Единой тарифной сеткой. За счет этого увеличена заработная плата 890417 сотрудников.

Коллективные договоры содержат норму о получении предварительного согласия профсоюзов на прекращение трудового договора с работниками по инициативе работодателя. Согласно коллективным договорам, 98436 работников получили возможность работать по совместительству. Также за 11 месяцев оказана социальная помощь почти 185000 гражданам и 78210 семьям на 174 млрд 815 млн сумов.

Вопрос обеспечения достойной оплаты труда также находится в центре внимания профсоюзов. В частности, осуществляется общественный мониторинг за своевременной выплатой заработной платы, соблюдением стандартов минимальной заработной платы и устранением ее задержек. В результате 372 обращений в суд, прокуратуру, хокимият, инспекцию труда усилиями профсоюзов за 11 месяцев взыскано более 151 млрд сумов невыплаченной заработной платы.

В последние годы укрепилось международное сотрудничество, что служит упрочению авторитета нашей страны на мировой арене. В частности, Федерация профсоюзов Узбекистана вошла в Международную конфедерацию профсоюзов. Продолжается тесное сотрудничество с Международной организацией труда. По инициативе Федерации профсоюзов Узбекистана создан Совет профсоюзов стран Центральной Азии, который является диалоговой площад-



На вопросы читателей нашей газеты отвечает
главный юрисконсульт юридического отдела
Федерации профсоюзов Узбекистана
Сухробжон НУРУЛЛАЕВ

ПРАВО НА ЗАЩИТУ

Неделю назад у меня произошел конфликт с работодателем. Не буду вдаваться в суть нашего спора, скажу только, что я абсолютно уверен в своей правоте и хочу сам защитить свои трудовые права. Знаю, что есть в законе такое право — на самозащиту. Однако хотелось бы узнать, какие еще способы защиты трудовых прав существуют в Трудовом кодексе нашей республики?

Алишер АКБЕРДИЕВ
Риштан, Ферганская область

— Все основные способы защиты трудовых прав работников перечислены в статье 529 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Ими являются: «самозащита работниками трудовых прав; государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда; общественный контроль за соблюдением трудового законо-

дательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда; защита трудовых прав примирительно-посредническими процедурами; защита трудовых прав органами по рассмотрению трудовых споров».

Каждому работнику гарантируется право на выбор способа защиты трудовых прав, на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом.

ЗАКОН ЕСТЬ ЗАКОН

Мой муж — иностранец. Он хотел устроиться у нас на работу по совместительству, однако его попросили принести сначала какое-то особое подтверждение на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан. Что это за подтверждение такое, и вправе ли при устройстве на работу по совместительству его требовать?

Халима ЮСУПХОДЖАЕВА
Нукус, Республика Каракалпакстан

— В статье 523 ТК Республики Узбекистан записано: «Работодатель вправе заключать трудовые договоры с иностранными гражданами, законно въехавшими на территорию Республики Узбекистан, только при наличии у них подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством».

Порядок выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

договоры на условиях совместительства только при получении ими отдельного подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан. Особенности заключения трудовых договоров на условиях совместительства с высококвалифицированными и квалифицированными специалистами установлены в статье 526 настоящего Кодекса».

Порядок выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

ОТСТРАНИЛИ ОТ РАБОТЫ

Меня отстранили от работы, однако я считаю, что сделал это, нарушив мои права. Прошу разъяснить, как по закону должно происходить оформление отстранения работника от работы?

Фаррух ДЖАББАРОВ
Янгйер, Сырдарьинская область

— Отстранение работника от работы, согласно статье 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан, оформляется приказом работодателя, в котором должна быть указана предусмотренная частью второй или третьей статьи 151 настоящего Кодекса конкретная причина, послужившая основанием для отстранения работника от работы.

Приказ работодателя об отстранении от работы доводится до сведения отстраненного работника под роспись. Отказ работника от ознакомления с приказом об отстранении от работы оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении.

В случае невозможности ознакомить работника с приказом об отстранении от ра-

боты работодателем обязан отстранить работника копию приказа письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

В приказе об отстранении от работы должен быть определен срок, на который производится отстранение. В случаях, когда заранее невозможно определить конкретную дату окончания периода отстранения работника от работы, в приказе работодателя указывается событие, с наступлением которого завершается срок отстранения работника от работы (прохождение работником обязательного медицинского осмотра и другие).

Отстраненный работник обязан приступить к работе в первый рабочий день по истечении срока отстранения или окончания обстоятельств, в связи с которыми было произведено отстранение.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ПРОФСОЮЗЫ — ДЕТЯМ >>

СКАЗКИ ЛЮБЯТ ВСЕ

Работники Ферганского областного совета Федерации профсоюзов Узбекистана вручили новогодние подарки маленьким пациентам областного реабилитационного центра для детей-инвалидов филиала Республиканского специализированного научно-практического медицинского центра онкологии и медицинской радиологии.



Более 50 ребятшек, которым предстояла сложная операция, смогли встретиться с Дедом Морозом и попросить его выполнить заветное желание в новом году.

Кроме амбулаторных пациентов, в медцентре находятся на лечении более 90 детей с онкологией.

10-летний Ойбек поступил в больницу в тяжелом состоянии. Сейчас он получает последний курс химиотерапии и надеется, что больше никогда сюда не вернется, а будет, как и раньше, играть в футбол. Ради того, чтобы он присутствовал на празднике, медперсонал отложил все процедуры, которые были ему прописаны лечащим врачом.

Театрализованная постановка, сладкие подарки и новогодняя атмосфера стали большим стимулом для ребят, которые верят, что в новогоднюю ночь чудеса сбываются.

Рахима ТИЛЛАЕВА

ЖЕНСКАЯ ТЕТРАДЬ >>

Хурсаной Хусенова, жительница махаллы «Гулобод» Самаркандского района жила обычной жизнью — воспитывала троих детей, была хорошей матерью и женой, строила большие планы на будущее. Но после скоротечной смерти мужа все изменилось.

Помощь пришла
В НУЖНЫЙ МОМЕНТ

Постоянную работу найти было нелегко, вдова соглашалась даже на низкооплачиваемую работу, чтобы зарабатывать и накормить детей.

Профсоюзные активисты и представители схода граждан махаллы посетили ее дом, чтобы ознакомиться с условиями проживания. После беседы со вдовой было решено включить ее в «женскую тетрадь».

Первым делом дочерям Хурсаной помогли устроиться на бесплатные курсы, где они получили профессии швеи и стилиста-визажиста. В настоящее время девушки работают и имеют стабильный заработок.

Работники Самаркандского областного совета сделали подарок и Хурсаной — вручили ей путевку в санаторий «Заамин», чтобы она

смогла поправить свое здоровье. Кроме этого, женщина получила материальную помощь в размере 1320000 сумов.

— Спасибо профсоюзным работникам за помощь, оказанную в тяжелый для нашей семьи момент, — говорит Хурсаной Хусенова. — Немало женщин, таких как я, которым помогли встать на ноги и начать все с нуля. Теперь я спокойна за детей, у которых есть постоянная работа. Никогда не знаешь, что будет с тобой завтра, и только в трудный момент понимаешь, что ты не одна в этом мире, обязательно на помощь придут люди, неравнодушные к чужой беде. Рада, что живу в стране, где все относится друг к другу с пониманием и сочувствием.

Наш корр.

ТОЧКА ЗРЕНИЯ >>

Перспективные инновации

Законодательная палата Олий Мажлиса на заседании 28 ноября 2023 года в первом чтении одобрила поправки, смягчающие ответственность за незаконное использование и ввоз дронов. Как скажутся данные изменения на развитии одного из перспективных инновационных направлений, покажет время.

С проектирования БПЛА в Узбекистане и подготовки молодых разработчиков и операторов данных устройств, о возможностях для реализации полученных знаний на практике начался наш разговор с заведующим кафедрой Авиационного инжиниринга Ташкентского государственного транспортного университета, мастером спорта, чемпионом Узбекистана по ракетомодельному спорту Нуриддином Абдужабаровым.

По словам собеседника, принятые в законодательстве поправки, несомненно, принесут огромные плюсы для развития отрасли. Напомним, что в настоящее время за незаконный ввоз, сбыт, приобретение, хранение или использование беспилотных летательных аппаратов предусмотрена уголовная ответственность (по части 1 статьи 244⁴ УК — от 3 до 8 лет лишения свободы, при отягчающих обстоятельствах — до 10 лет).

Однако судебная практика показывает, что такие преступления не имеют высокого уровня общественной опасности, а также указывает на необходимость пересмотра санкций. Об этом заявил первый заместитель председателя Таможенного комитета Илхом Мухторов.

— Обдуманное решение по ввозу и упорядочению эксплуатации БПЛА позволит сделать скачок в области научно-технического прогресса и внедрить инновационные решения во многих сферах жизнедеятельности. На сегодняшний день почти у всех министерств и ведомств есть свои беспилотники, — поясняет Нуриддин Абдужабаров.

— У многих чиновников бытует мнение — зачем выделять средства для проектирования, подготовки специалистов управления, когда можно купить готовую модель. В то же время глава нашего государства неоднократно подчеркивал о необходимости развития местного производства и отказе от импорта, — продолжает Нуриддин Анварович. — Проблема не только в локализации производства БПЛА, но и, в первую очередь,

в нехватке кадров, знакомых с полным циклом от конструирования до управления.

В университете, где преподает Нуриддин Абдужабаров, есть направление бакалавриата — авиационный инжиниринг (беспилотные авиационные комплексы). Студентов здесь обучают проектированию, производству и эксплуатации беспилотных летательных аппаратов.

Государственному унитарному предприятию «Геоинновационный центр» при Кадастровом агентстве Государственного налогового комитета Республики Узбекистан принадлежат все полномочия по лицензированию и выдаче сертификатов на использование БПЛА на территории Узбекистана. Здесь студенты получают практические навыки, организованы филиалы кафедры, преподают не только наши специалисты, но и сотрудники центра. Специалисты также участвуют в работе государственных аттестационных комиссий по приему выпускных квалификационных работ студентов.

По окончании бакалавриата студенты готовят выпускные квалификационные работы — проектирование технологий и бортового оборудования, технологии проектирования и оснащения, внутренняя «начинка», радиоэлектронное оборудование по передаче сигнала, исполнительные механизмы. Настоящая гордость вуза — двое защитили по БПЛА магистерскую диссертацию, еще двое работают над докторской.

— Быть в курсе передовых технологий в области проектирования и управления БПЛА студентам помогают не только практические навыки, но и хорошо сбалансированная учебная программа, часть из которой заимствована у зарубежных вузов — Корейского аэрокосмического университета, Белорусской государственной академии авиации. В рамках сотрудничества ведется работа по системе двойных дипломов. В прошлом году семь наших студентов поехали по данной программе в Россию и трое в

Белоруссию на обучение по беспилотным авиационным комплексам, — делится собеседник. — Прошлым летом организована



школа для получения практических навыков совместно с Корейским аэрокосмическим университетом. Одним из направлений работы стало обучение программированию маршрутов полета беспилотно-летательных аппаратов.

Привить любовь к выбранной профессии ученикам помогают занятия в кружке авиамоделирования, организованном Нуриддином Абдужабаровым при кафедре. Ведь он сам начал свой путь в авиации с десяти лет, когда пришел в аналогичный кружок и увлекся авиамодельным и ракетомодельным видами спорта, начал изготавливать планеры. В свое время увлечение дало ему бесценные практические навыки, и поэтому он стремится в увлекательной и интересной форме передать их своим студентам.

— В настоящее время в Организации содействия обороне «Ватанпарвар», переданной в систему Министерства обороны, есть кружки авиамодельного, судомодельного и других радиоуправляемых видов спорта, требующих дистанционного управления, проводятся соревнования.



Однако для их проведения требуется специальное разрешение. Это тормозит развитие данных видов спорта, в то время как число его любителей растет из года в год. Если бы были поправки в законодательной базе в этом направлении, было бы замечательно, — считает Нуриддин Абдужабаров. — В настоящее время нашим студентам нельзя использовать БПЛА даже в учебных целях на территории университета, так как рядом находится международный аэропорт.

Разрешается, по его словам, только весом до 250 граммов и без наличия камеры, но заряда батареек хватает только на 15 минут и невозможно провести мониторинг местности. По сути, его можно использовать только как игрушку. Об этом говорится в Положении о порядке эксплуатации беспилотных летательных аппаратов в гражданской и государственной авиации Узбекистана.

— Строгие меры по их использованию, — отмечает собеседник, — связаны с тем, что раньше из-за неправильной эксплуатации БПЛА люди получали увечья. Считаю, использовать их должны те, кто умеет ими хорошо пользоваться. Следует оставить неприкосновенность стратегических объектов и защиту частной собственности или жизни. В других же случаях БПЛА — двигатель технического прогресса, приносящий экономическую выгоду, экономия времени, материальные ресурсы и человеко-часы.

Оксана КАДЫШЕВА
Фото автораМеждународная
ОРБИТА

Подножка реформам президента

Аргентинский суд поставил подножку новому президенту Хавьеру Милею, приостановив радикальную реформу трудового законодательства, которую он объявил своим декретом.

Иск о приостановке действия декрета подали профсоюзы, заявив, что он подрывает базовые права трудящихся, и трое судей Палаты по трудовым спорам согласились с их требованием. В целом декрет президента предусматривает отмену более чем 350 правил и ограничений, мешающих бизнесу, а также увольнение семи тысяч госслужащих.

Иск против президента подала Всеобщая конфедерация труда (CGT) — это главное в Аргентине объединение профсоюзов и главный



противник президента Милея, который хочет отменить ограничения для работодателей, мешающие, по его мнению, развитию экономики.

Инфляция в Аргентине в ушедшем году составила 200%, 40% населения живет ниже черты бедности.

ИГИП взял ответственность на себя

Террористическая группировка «Исламское государство» взяла на себя ответственность за два взрыва в иранском Кермане, которые прогремели во время церемонии, посвященной четырехлетию со дня гибели генерала Корпуса стражей исламской революции Касема Сулеймани.



По данным, погибли 84 человека, пострадали — более 280. Это самый кровавый теракт со времен Исламской революции 1979 года. «Ис-

ламское государство» считает шиитское направление ислама «еретическим» и ранее совершало нападения на святыни и религиозные объекты в Иране. В среду президент Ирана Эбрахим Раиси обвинил во взрывах Израиль и США, которые утверждали, что не причастны к произошедшему.

Главное — не болеть

Британские врачи-интерны объявили самую продолжительную в истории Национальной службы здравоохранения забастовку.

В ней участвуют преимущественно младшие врачи — специалисты в начале карьеры (их доля в штатном расписании медицинских учреждений почти 50%). Бастующие требуют повышения зарплат на 35%. Шестидневная забастовка станет самой продолжительной в истории Национальной службы здраво-



охранения, для пациентов она означает отмену тысяч приемов и операций.

Politico: Белый дом готовится

Администрация президента США Джо Байдена готовится к возможному разрастанию конфликта между Израилем и сектором Газа в войну между странами Ближнего Востока. Это может помешать предвыборной кампании американского президента, сообщает агентство Politico со ссылкой на источники.



Отмечается, что эскалация боевых действий на Ближнем Востоке может угрожать национальной безопасности США. По данным источников агентства, американские военные разрабатывают планы по от-

ражению возможных атак Ирака и Сирии, поддерживаемых Ираном.

Усиление конфликта может помешать президенту США переизбраться на новый срок. Поскольку господин Байден вступил в должность президента с клятвой положить конец войне, а завершить свой первый срок с намерением «поддерживать Украину сколько потребуется», а также активно поддерживая Израиль.

Землетрясение в Японии

84 человека погибли в результате землетрясения магнитудой 7,6, произошедшего на отдаленном полуострове Ното в Японии.

Более 330 человек получили ранения, по меньшей мере 25 из них — серьезные.

В зоне стихийного бедствия продолжается поисково-спасательная операция, в которой задействованы экстренные службы, полиция и солдаты Сил самообороны страны. Накануне вечером спасателям удалось извлечь выжившего из-под завалов



80-летнего местного жителя, который провел под обломками собственного жилища более двух суток.

Около 80 человек числятся пропавшими без вести.

По материалам международной прессы



Учредитель:
Федерация профсоюзов
Узбекистана

Главный редактор
Хусан ЭРМАТОВ
Ответственный за выпуск
Джахонгир НАХАНОВ
Электронная почта:
ishonch1991@yandex.uz
ISSN 2010-5010
Подписной индекс 135
Цена договорная.

Газета зарегистрирована
в Узбекском агентстве по печати
и информации
17 января 2009 года.
Регистрационный № 0117.
Объем — 4 печатных листа.
Способ печати офсетный.
Формат А-2.

Отдел защиты
социально-экономических
прав работников,
отдел культурно-массовой, спортивной
работы и молодежи —
71-256-13-64.

Адрес редакции: 100165,
г. Ташкент, ул. Бухоро, 24.

Использование материалов, размещенных
в газете «Ishonch-Doverie»,
разрешается при указании источника.
Мнение редакции может не совпадать
с мнением автора.

Деловой редактор
Корректор
Верстальщик
Б. Муртазаева
Л. Луртчиева
В. Шевинко

Общий тираж 4242 экз.
Отпечатано в ИПАК «Шарк». Заказ № Г-112 Тираж 1711 экз.
Отпечатано в ООО «Poligraf-Press» Заказ № 10 Тираж 771 экз.
Отпечатано в ООО «Эрудит» Заказ № 14 Тираж 1760 экз.
Отпечатано в ООО «Эрудит», г. Самарканд, ул. Спитамена, 270.
Время подписания в печать по графику — 13.00 Подписано в 00.00