Ishonch -
Доверие

Выходит по пятницам

№ 2-3
(1367-1368)
10 января
2025 года

Издается
с марта 1993 года

Газета Федерации профсоюзов Узбекистана

НОВАЯ СТРАНИЦА В ИСТОРИИ ПРОФСОЮЗОВ УЗБЕКИСТАНА

Федерация профсоюзов Узбекистана стала членом Международной конфедерации профсоюзов (МКП)

В рамках реализации стратегии «Узбекистан — 2030» под руководством Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева проводимые в стране масштабные реформы открыли новые возможности и для профсоюзного движения.

Федерация профсоюзов Узбекистана активно работала над укреплением своей роли в международном профсоюзном движении и развитием сотрудничества с авторитетными международными объединениями.

Значимым результатом этой работы стало решение о принятии Федерации профсоюзов Узбекистана в Международную конфедерацию профсоюзов, одобренное более чем 80% голосов на заседании Генерального совета МКП в декабре 2024 года.

ITUC CSI IGB

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) (International Trade Union Confederation, ITUC) — крупнейшее объединение профсоюзов в мире, включающее около 200 миллионов членов из 163 стран и объединяющее 340 организаций.

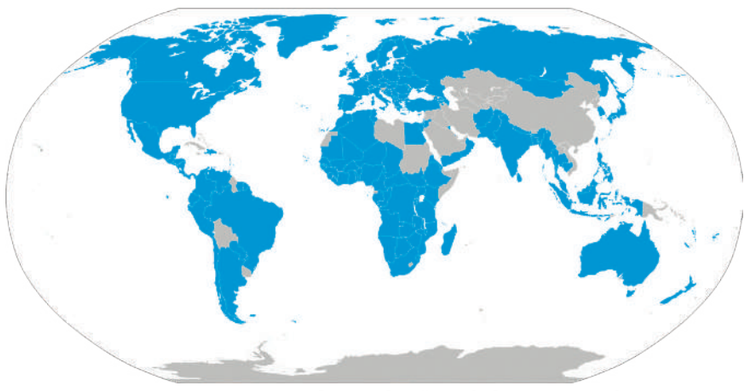
Конфедерация основана в 2006 году путем слияния Международной конфедерации свободных профсоюзов и Всемирной конфедерации труда. Учредительный конгресс состоялся 1–3 ноября 2006 года в Вене.

На данный момент генеральным секретарем МКП является Люк Триангл. В октябре 2024 года он возглавил делегацию Конфедерации, посетившую Узбекистан. Представители МКП подробно ознакомились с деятельностью Федерации профсоюзов Узбекистана, направленной на защиту социально-экономических интересов работников различных отраслей, развитие социального партнерства и диалога.

МКП активно сотрудничает с такими международными организациями, как Международная организация труда, Европейская комиссия, Международный валютный фонд, Всемирный банк и другие.

Присоединение Федерации профсоюзов Узбекистана к Международной конфедерации профсоюзов в качестве полноправного члена открывает широкие перспективы. Этот шаг позволит укрепить авторитет Узбекистана в международных структурах, таких как Международная организация труда, повысить роль страны на международной арене.

Членство в МКП также создаст дополнительные возможности для продвижения интересов трудящихся, укрепления социального партнерства и привлечения новых международных инициатив.



Карта стран-членов Международной конфедерации профсоюзов

В октябре 2024 года делегация Международной конфедерации профсоюзов встретилась с активом Федерации профсоюзов Узбекистана в рамках официального визита.

ЭТО ВИДЕО МОЖНО ПОСМОТРЕТЬ ЧЕРЕЗ ОФИЦИАЛЬНЫЙ КАНАЛ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ПОРТАЛА ISHONCH.UZ В TELEGRAM.

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА »

С 1 января запрет на оплату наличными в общественном транспорте вступил в силу. Еще одним «подарком» стало повышение стоимости проезда.

Безналичный расчет: выбора не будет?

При оплате транспортной или банковской картой поездка стоит 1 700 сумов, но если пассажир решит приобрести билет через инфокиоск, ему придется заплатить 3 000 сумов.

НОВЫЙ ПОРЯДОК — МНОГО ВОПРОСОВ

Многие пассажиры считают систему безналичной оплаты удобной, но она не лишена недостатков. В теории все просто: современные банковские карты уже поддерживают бесконтактную оплату, а системы Click, Payme и Uzum Pay позволяют расплачиваться быстро и выгодно. Однако на практике все оказывается не так гладко.

Пассажиры отмечают ряд неудобств. Например, банковская карта не заменяет транспортную карту АТТО, которая предоставляет скидки при пересадке. Кроме того, АТТО, купленные в некоторых пунктах продаж, невозможно пополнить через мобильное приложение, а инфокиоски, где это можно сделать, нередко не работают.

РЕАКЦИЯ ПАССАЖИРОВ

Проблема вызвала широкий резонанс. Пассажиры жалуются на отсутствие инфокиосков на многих остановках и сложности с их использованием. Владельцы карт АТТО, с истекшим сроком действия или без возможности пополнения через мобильное приложение, оказались в тупике.

— Нововведения имеют множество неучтенных нюансов, — делится своим мнением Икром Кузиев, автовладелец, изредка пользующийся общественным транспортом. — На многих остановках нет инфокиосков, а если они и есть, то часто не работают. Как быть пенсионерам, которые не умеют пользоваться техникой или у которых карты не поддерживают бесконтактную оплату?

Особенно трудно приходится уязвимым категориям граждан, включая пенсионеров. Проблемы возникают с покупкой пенсионных карт АТТО, которые сложно найти в продаже, а также с их использованием на практике.

— Может быть, сначала стоило обеспечить пункты продаж картами, а уже потом вводить такие правила? — негодуют пользователи соцсетей.

ЛОГИКА НОВОВВЕДЕНИЙ

Сторонники реформы считают, что переход на безналичную оплату сделает систему прозрачнее, исключив наличные расчеты, которые могли попадать в карманы водителей. Но для пассажиров, привыкших к прежней системе, реформа стала дополнительной головной болью.

Вместо удобства, обещанного нововведением, многие столкнулись с ограничениями. Актуальным остается вопрос: почему нельзя оставить пассажирам выбор: каким способом оплачивать проезд? Решение ввести единый способ расчета кажется поспешным и нуждается в доработке.

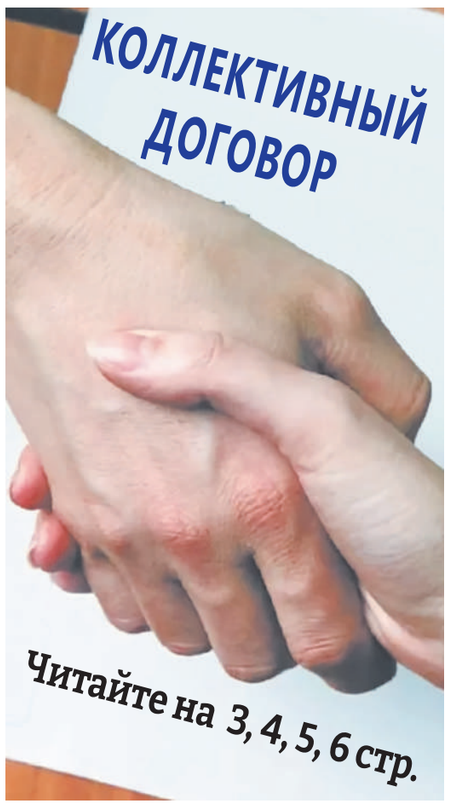
Пока же вместо упрощения реформа добавила проблем. Пассажиры продолжают задаваться вопросом: кому это действительно удобно?

Оксана КАДЫШЕВА
Фото Эъзозы УМУРЗАКОВОЙ

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ »

У НАШИХ ПРОФСОЮЗОВ ЕДИНАЯ ЦЕЛЬ

Читайте на 2 стр.



Читайте на 3, 4, 5, 6 стр.

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ »

У НАШИХ ПРОФСОЮЗОВ ЕДИНАЯ ЦЕЛЬ

Журналист издания «Ishonch-Доверие» побеседовала с господином Рагчаа Баяраа, исполняющим обязанности президента Конфедерации профсоюзов Монголии, чтобы узнать мнение о проделанной работе Совета профсоюзов стран Центральной Азии и преобразовании его в Международную конфедерацию профсоюзов стран Азии.

— Расскажите, пожалуйста, о ключевых приоритетах в работе вашего национального профцентра?

— Конфедерация профсоюзов Монголии сосредоточена на защите прав и интересов трудящихся, улучшении условий их труда и жизни, а также достижении социальной и экономической справедливости. Мы уделяем особое внимание защите трудовых прав, включая обеспечение достойных условий труда и повышение уровня заработной платы. Одним из наших приоритетов является охрана труда и здоровья работников. Мы активно участвуем в совершенствовании трудового законодательства, стремимся укреплять социальный диалог и партнерство с государственными и частными структурами. Профсоюзы борются с социальным неравенством, содействуют профессиональному образованию и повышению квалификации трудящихся, а также укрепляют международное сотрудничество, что позволяет интегрировать опыт других стран и применять его в наших условиях.

— Какие достижения профсоюзов вашей страны вы считаете наиболее важными?

— За последние годы мы добились значительных успехов в различных сферах. Профсоюзы Монголии сыграли важную роль в разработке и принятии поправок к трудовому законодательству, направленных на повышение минимальной заработной платы, улучшение условий труда и социальной защиты. Мы активно защищаем права трудящихся от произвольных увольнений и добиваемся соблюдения трудовых стандартов. Особое внимание уделяем охране труда: введение строгих стандартов безопасности помогло улучшить условия труда на многих предприятиях. Одновременно развиваем механизмы разрешения трудовых споров, включая создание комиссий и специализированных органов, что способствует мирному урегулированию конфликтов между работодателями и работниками. Кроме того, профсоюзы проводят масштабную работу по обучению работников вопросам охраны труда, что помогает снизить количество несчастных случаев.

Для нас важна обратная связь с трудящимися: горячие линии и консультации позволяют оперативно решать проблемы на местах. Мы стремимся информировать членов профсоюзов об изменениях в законодательстве, чтобы они были готовы к новым вызовам.

— Как вы оцениваете достижения Совета профсоюзов стран Центральной Азии за три года его деятельности?

— Совет профсоюзов стран Центральной Азии достиг значительных успехов в защите прав трудящихся, борьбе с неформальной занятостью и улучшении условий труда. Одним из важнейших результатов работы Совета стало внедрение международных трудовых стандартов и их адаптация к законодательствам стран региона. Мы также добились укрепления сотрудничества с международными организациями, включая Международную организацию труда, что позволяет профсоюзам Центральной Азии более эффективно защищать права работников. Важную роль сыграли повышение минимальной заработной платы, улучшение социального обеспечения и борьба с дискриминацией на рабочих местах. Эти достижения стали возможны благодаря активной работе и взаимоподдержке профсоюзов региона.

— Каково значение создания Международной конфедерации профсоюзов стран Азии для региона?

— Создание Международной конфедерации профсоюзов стран Азии станет важным шагом для укрепления профсоюзного движения в регионе. Это объединение позволит странам Центральной Азии и всей Азии решать общие проблемы, такие как защита прав трудящихся, улучшение условий труда и борьба с неформальной занятостью. Конфедерация откроет возможности для обмена опытом и лучшими практиками между странами. Мы ожидаем, что МКПА станет важным инструментом для защиты прав трудящихся на международной арене, а также поможет влиять на политические процессы, связанные с трудовыми правами, на уровне правительств и международных организаций.

Важно отметить, что МКПА будет способствовать борьбе с социальным неравенством, поддерживать права женщин, молодежи и других уязвимых групп работников. Это создаст более справедливую и инклюзивную систему трудовых отношений, что особенно актуально для стран Азии, где уровень бедности и неформальной занятости остается высоким.

— Благодарю вас за интересную беседу.

Бибигуль МУРТАЗАЕВА

ЗАСЕДАНИЕ »

Профсоюзная работа многогранна и ответственна

В Ташкентском институте усовершенствования врачей прошло VI заседание совета, на котором подведены итоги деятельности Ташкентского городского совета Федерации профсоюзов Узбекистана за 2024 и определены основные задачи на 2025 год.

Сегодня профсоюзы по праву можно назвать народной организацией. Под руководством лидера Нового Узбекистана основным направлением их работы стали защита прав и улучшение условий жизни населения. Влияние профсоюзов в общественно-политической жизни страны неуклонно растет. Деятельность Ташкентского городского совета направлена на обеспечение достойных условий труда, модернизацию и реформирование профсоюзного движения. Важнейшей задачей остается правовая защита трудящихся.

Эффективность защиты трудовых прав заметно возросла после восстановления Инспекции труда, что стало возможным благодаря Закону Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», принятому в 2019 году. В минувшем году в результате общественного контроля и рассмотрения обращений удалось восстановить трудовые права более 106 тысяч работников, которым выплачено свыше 108 млрд сумов.

Усиленное внимание уделяется развитию социального диалога и партнерства. Профсоюзы активно содействуют реализации программ по созданию новых рабочих мест и обеспечению занятости. В этой сфере осуществляется общественный контроль за количеством и качеством создаваемых рабочих мест, оказывается помощь лицам, затрудняющимся в трудоустройстве.

В практику введен анализ состояния охраны труда в Ташкенте с принятием соответствующих решений по результатам изучения. Разработана система предоставления годовых данных о несчастных случаях на производстве в Кабинет министров.

С 2021 года в Узбекистане действует система поддержки женщин, нуждающихся в помощи на основе «женской тетради». Профсоюзы совместно с местными органами власти принимают активное участие в ее реализации.

Для организационного укрепления профсоюзного движения проделана значительная работа: только в этом году более миллиона новых членов пополнили ряды профсоюзов из 2 500 предприятий и организаций.

Вместе с тем глобализация требует объединения усилий профсоюзов, укрепления международной солидарности и развития сотрудничества.

Работа профсоюзов многогранна. Среди задач и воспитание работников в духе национальных идеалов и патриотизма, культурное и образовательное развитие общества, формирование здорового образа жизни. Профсоюзы активно участвуют в обновлениях, происходящих в стране, в том числе способствуют устойчивому экономическому росту, развитию образования, науки, цифровых технологий, туризма и спорта. Особое внимание уделяется поддержке женщин и молодежи, а также вопросам охраны окружающей среды, здравоохранения и обеспечения верховенства закона.

В рамках Генерального соглашения между Кабинетом министров, Федерацией профсоюзов и Конфедерацией работодателей Узбекистана на 2023–2025 годы подписано Региональное соглашение о социальном партнерстве с хокимиятом города Ташкента. Это позволило охватить коллективными договорами все предприятия и организации, имеющие статус юридического лица.

В январе 2024 года разработан график собраний по завершению коллективных договоров на предприятиях, в которых внесены изменения и дополнения. Создана система общественного контроля за защитой прав граждан и контролем с обращениями, которые рассматриваются в установленные сроки.

В рамках Государственной программы Ташкентского городского совета в 2024 году:

467 пенсионерам на 62 предприятиях оказана материальная помощь на сумму 200,6 млн сумов, 212 инвалидам оказана помощь на сумму 100,7 млн сумов.

Профсоюзы совместно с центрами содействия трудоустройству и районными управлениями занятости провели большую работу по трудоустройству нуждающихся. 11 962 человека нашли постоянную работу, из них 10 320 граждан трудоустроены с помощью районных управлений, включая 4 428 молодых людей и 4 482 женщины.

Профессиональную переподготовку прошли 5 024 человека, 3 571 безработный, включая 1 557 молодых людей и 2 958 женщин, прошел обучение востребованным профессиям. 1 629 граждан получили временную занятость на оплачиваемых общественных работах.

Важной частью работы остается организация детского отдыха. Во время летнего сезона уделялось внимание безопасности детей, качеству питания и медицинскому обслуживанию.

Среди достижений — строительство нового бассейна в спортивном комплексе «Яккасарой», абонементы в который предоставлены работникам предприятий.

За год проведено 1 500 тренингов, семинаров и вебинаров с участием профсоюзных активистов.

Сегодня профсоюзы города считают своей основной задачей активное участие в выполнении Стратегии действий «Узбекистан — 2030» и Программы Федерации профсоюзов Узбекистана в этом направлении.

В 2025 году работа профсоюзов Ташкента будет направлена на дальнейшее развитие и поддержку реформ, инициированных Президентом Шавкатом Мирзиёевым.

Сайфулла АХМЕДОВ,
председатель Ташкентского городского совета Федерации профсоюзов Узбекистана

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	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-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА	
XV	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	
XVI	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
XVII	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	
XVIII	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	
	РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	

Макет коллективного договора разработан с учетом проведенного анализа коллективных договоров и приведен в соответствие с изменениями трудового законодательства по состоянию на 31.12.2024 г.

Текст макета носит рекомендательный характер.

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

Одобрен на общем собрании
(конференции) трудового коллектива

«___»_____ 20__ год
Протокол № _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

_____
(наименование организации или ее обособленного подразделения или индивидуального предпринимателя)

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

зации, точное обозначение требуемых размеров промежутков мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта **Организации.**

8.16. 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.

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

8.18. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный медицинский осмотр не по своей вине, либо, если работнику не были предоставлены работодателем средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, а также если работник был отстранен работодателем от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования, то за работником сохраняется его средняя заработная плата на весь период отстранения его от работы.

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

8.20. Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно предоставляет рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности). Морально и материально стимулирует, премирует по итогам года уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников.

8.21. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, а также при применении сырья и материалов на производстве, производстве работ и оказании услуг.

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

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

8.24. Обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональных заболеваний.

Также обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья, профессиональных заболеваний в отношении лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) по гражданско-правовым договорам.

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

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

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

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

8.29. 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 организаций 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 работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии в качестве независимых экспертов;
- 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.

ЛИНИЯ СГИБА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

17.13. Приложения к настоящему **Договору** являются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

18.1. Профсоюзный комитет вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего **Договора,** внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа **Работодателя** удовлетворить эти требования **Профсоюзного комитета** или недостижении 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 использования 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 перерывы.

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 которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

14. Положение об оплате труда.

15. Положение о выплате надбавок за долголетний стаж работы в данной

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.

2.5. Работники обязуются:

а) добросовестно 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.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности[5] (Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, а также Порядок проведения конкурса на замещение должностей приведены в **Приложениях № 4 и № 5);**

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

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

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

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями.[6]

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

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

5 См. «Примерное положение о проведении конкурса при приеме на работу» (Утверждено Приказом министра занятости и сокращения бедности от 26.06.2023 г. №52-2023/Б, зарегистрированным МЮ 14.08.2023 г. №3451).

6 Ст. 26 ТК РУз

леджей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденным 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 Положением. **(Приложение № 21).**

5.36. Работникам, имеющим научные степени и научные звания, выплачивается ежемесячно дополнительная выплата в размере _____% от должностного оклада, а 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 приравнивание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с невзаимосвязанной ответственностью согласно Перечню профессий и должностей, приведенному в **Приложении № 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 за № 3130.

5.39. При использовании имущества, принадлежащего работнику или арендованного им у третьих лиц, в процессе работы с согласия работодателя работодатель компенсирует амортизацию (износ) транспортных средств и эксплуатационные расходы, а также возмещает амортизацию (износ) оборудования, иных технических средств или иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются по соглашению между работником и работодателем.

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

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

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

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

6.2.2. поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет):

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 распо-

или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

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

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

10.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

10.5.7. выделять ____ 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 отпусках 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 (опекуна), 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.

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА ЛИНИЯ СГИБА

семей через вовлечение их в различные спортивные кружки и секции, проведение спортивных соревнований и спартакиад по видам спорта;

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 спортплощадок, детских оздоровительных лагерей, оздоровительных учреждений, осуществляя за счет средств **Организации** их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование и спортинвентарь;

14.4.8. провозгласить 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 спортинвентарь, широко привлекать 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 делопроизводства 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.

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

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

16.3. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением **Работодателем** требований нор-

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.

д) для работников, занятых на работах особого характера, которым установлен сокращенный рабочий день — не более продолжительности, определенной в Приложении №4 к Постановлению Кабинета министров Республики Узбекистан №758 от 14.11.2024 г.;

е) для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда — не более продолжительности определенной в Приложении №8 к Постановлению Кабинета министров Республики Узбекистан №758 от 14.11.2024 г.

4.3. Работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных и опасных производственных факторов, на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю.[7]

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) работникам, состоящим на учете в связи с социально значимыми заболеваниями — 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 ухаживания за больным членом семьи;

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

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 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; на часть заработной платы, перечисляемой на пластиковую карточку работника, производится доплата в размере 1%.

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.
двойном

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.[11]

5.12. Работа в выходной день или праздничный нерабочий день оплачивается не ниже чем в _____ размере.
двойном

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.[12]

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

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

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

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками или их коллективными структурами (бригадами) за

11 Норма пункта 5.11 включается в коллективный договор в случае установления оплаты за сверхурочную работу в размере, превышающем двукратный размер.

12 Норма пункта 5.12 включается в коллективный договор в случае установления оплаты работу в выходной день или праздничный нерабочий день в размере, превышающем двукратный размер.

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 определяются Положением о дистанционной работе **(Приложение №32).**

12.7. Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника составляет _____ календарных дней.
не менее 21

Лица, работающие вахтовым методом

12.8. Вахтовым методом работы 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 междусменного 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 работодателя-микрофирмы 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, в том числе программы «От бедности к благополучию».

13.2. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

13.2.1. работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 (учащихся — 18) лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболе-

8.30. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:

- определяет количественный состав комиссий по охране труда в разрезе организационных структур **Организации,** своевременно проводит их выборы, обучение (указываются сроки и программы учебы) и выдает соответствующие удостоверения;

- проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по номинациям («Самое лучшее предприятие по организации работ по охране 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 ____- кратного установленного минимального размера оплаты труда. Кандидатуры работников, согласованные с руководителями цехов, отделов, участков, бригад с соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива;

- соблюдает следующие конвенции Международной организации труда:

№ 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;

№ 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;

№ 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве;

№ 187 об основах, содействующих безопасности и гигиены труда.

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

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

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

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

9.2. Для профессий и должностей, приведенных в **Приложении № 29,** про-

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

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

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

8.9. 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.

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

8.11. 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).

8.12. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также проводит предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) **(Приложение №25).**

8.13. 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.

8.14. 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.**

8.15. Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории **Органи-**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом о труде, регулирующим индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения[1] в _____
_____
(наименование организации или ее обособленного подразделения или ИП)[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].
_____

1.2. 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.

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

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

• на членов семьи работника;

• на лиц, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию;

• на штатных работников **Профсоюзного комитета;**

• на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей в этой **Организации;**

• на 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).

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

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

1.6. Работодатель обязуется ознакомить под роспись всех работников **Организации** с коллективным договором, другими локальными актами в сроки, определенные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

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

Приложение № 25 к Коллективному договору

Перечень профессий и должностей работников, для которых организуются предварительные (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*
1		
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*
1				
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, других средств индивидуальной защиты и гигиены	Срок носки, месяцев
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1				
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*
1				
2				
3				

ЛИНИЯ СГИБА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА ЛИНИЯ СГИБА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

10.7. Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также пособия работнику, усыновившему новорожденного ребенка или назначенному его опекуном, выплачиваются до_____числа каждого месяца.

10.8. 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.

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

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.3. 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 _____%.

11.4. 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, проводить их оздоровление;

мы;

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

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

единовременное пособие (подъемные) в _____ кратном размере месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы, а также _____ кратном размере тарифной ставки (оклада) переезжающего работника на каждого переезжающего с ним члена его семьи, при условии, что эти члены семьи переезжают в течение двенадцати месяцев со дня предоставления работнику отдельного жилья.

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 №297 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. Рабочим соответствующих профессий устанавливаются отраслевые коэффициенты повышения тарифных ставок рабочих по отдельным технологическим видам работ, производствам и видам экономической деятельности (в размерах не ниже, чем утвержденные Постановлением Кабинета министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда») по **Приложению №18.**

5.32. Отдельным категориям работников устанавливаются надбавки за работу в отдельных местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями труда, не указанных 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 кол-

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 тетрадях «Аёллар дафтари», «Ёшлар дафтари» и «Темир дафтар»;

3.4.4. лицам, воспитывающим детей-инвалидов;

3.4.5. работников, 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 непредвиденным ростом объема производства;

3.9.2. с периодом перезаключения 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 производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно _____
_____
не более 60
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 сред-

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЛИНИЯ СГИБА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА ЛИНИЯ СГИБА ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

вании кроветворных органов (острые лейкозы), щитовидной железы (аденомы, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, 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 государственное 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 накопительном 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 выполнением 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 сельхозпродуктов

нием заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

4.38. 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 календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

В период проведения карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части, по письменному заявлению работника непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения 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 окончанию 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 (KPI) **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, утверждаемой работодателем по согласованию с **Профсоюзным комитетом) (Приложение № 14).**

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

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

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

5.7. 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

д) необходимость ежедневного прибытия на работу с расстояния _____ 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 1-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 работникам, 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 сокращением 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 шестидневной 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.

Перечень работ, на которых вводится режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части, а также размер надбавки работникам, осуществляющим трудовую деятельность с разделением рабочего дня на части, приведен в Приложении **№ 9.**

4.11. В _____
(наименования подразделений)
продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается _____ часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается _____баланс рабочего времени.
(месячный, квартальный, полугодовой или годовой)

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

Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени, приводится в **Приложении № 10.**

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

4.13. Работодатель предоставляет работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, возможность использования специальных перерывов в соответствии с прави-

ально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, финансировать заработную плату их работников. Пополнять книжный фонд библиотек и информационно-ресурсных центров новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.4.3. возложить на одного из работников трудового коллектива дополнительную обязанность «Пропагандист спорта» в целях пропаганды здорового образа жизни и развития массового спорта с установлением надбавки к его базовому должностному окладу в размере 20 процентов;

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

14.4.5. совместно с общественными организациями и фондами добиваться массовости занятия физической культурой и спортом трудящихся и членов их

Образцы отдельных приложений

Приложение № 1 к Коллективному договору

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

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость выполнения работы (тыс. сум)	Срок выполнения мероприятия (ежегодно)	Ответственное лицо за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5
1				
2				
3				

Приложение № 7 к Коллективному договору

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

№ п/п	Категории должностей	Продолжительность ежегодного основного отпуска	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска	Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых в неблагоприятных условиях труда	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска при работе в особых и тяжелых условиях труда и при работе в неблагоприятных природно-климатических условиях	Общая продолжительность ежегодного отпуска
1						
2						
3						

Приложение № 22 к Коллективному договору

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

№ п/п	Наименование профессий рабочих и должностей служащих	
	Профессии и должности, преимущественно занимаемые мужчинами (1-группа)	Профессии и должности, преимущественно занимаемые женщинами (2-группа)
1		
2		
3		
4		

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

ЛИНИЯ СГИБА

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

2.2. В соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» 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 энергоемкости и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

проявления должной осмотрительности при выборе организаций, поставляющих сырье, материалы и комплектующие, с точки зрения соблюдения ими основополагающих принципов и прав в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, запрещение детского и принудительного труда, принципы равной оплаты трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности и недискриминации в трудовых отношениях);

реализации гибкой ценовой политики.

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

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

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

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

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

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

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;**

ж) предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию, необходимую для заключения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Ре-

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

в **Приложении № 23.** [14]

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

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

VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА

Обязательства Работодателя

8.1. В рамках направления «Сохранение водных ресурсов и охрана окружающей среды» Стратегии «Узбекистан — 2030» реализует проекты по созданию зеленых рабочих мест при переходе к зеленой экономике.

8.2. 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 минимального размера оплаты труда в течение срока действия коллективного договора.

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

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

8.5. 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.

---

14 Разработано на основе:

«Примерного перечня должностей и работ, замещаемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности» (Утвержден приказом министра занятости и сокращения бедности от 27.07.2023 г. № 61-2023/Б, зарегистрирован Минюстом 21.08.2023 г. № 3452);

«Рекомендации по заключению с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности или полной коллективной (бригадной) материальной ответственности» (Утверждены приказом министра занятости и сокращения бедности от 15.05.2023 г. № 11-2023/Б, зарегистрированы Минюстом 14.06.2023 г. № 3443).

ЛИНИЯ СГИБА

хождение 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 (должность) и среднюю заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации.

Если переподготовка или повышение квалификации осуществляется вне постоянного места жительства работника, то работодатель обязан возместить дорожные расходы туда и обратно, а также расходы на проживание и выплатить суточные для питания в размере не менее ____ сумов 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.**

9.3. Под наставничеством понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники организации (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.

Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве. Под соответствующими условиями о наставничестве понимается порядок осуществления наставничества, рабочее время, затрачиваемое наставником на обучение менее опытного работника, размер оплаты труда за выполнение функции наставника и иные условия, приведенные в **Приложении № 31.**

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

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

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

9.5.2. сокращение рабочей недели еще на _____%;

9.5.3. предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков _____

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

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 выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации.

16.10. Председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, производится ежемесячно за счет средств **Организации** доплата в размере _____.

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

а) члены выборных профсоюзных органов;

б) уполномоченные по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам, представляющие работников;

г) члены комиссии по социально-трудовым вопросам;

д) _____;

е) _____.

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

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

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

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

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

ЛИНИЯ СГИБА

него заработка по прежнему месту работы.

3.10. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев, предусмотренных 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 представления 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 работникам, избранным в профсоюзный орган, а также расторжении с ними трудового договора **Работодатель** обеспечивает соблюдение гарантий, предусмотренных статьями 15 и 17 Закона «О профессиональных союзах».

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

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

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

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

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

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

а) учреждение субъектов малого бизнеса для обеспечения работой высвобождаемых работников;

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

в) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения. В этом случае основание прекращение трудового договора не изменится;

г) заключение договора с Центром содействия занятости и моноцентром «Ишга марҳамат» на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

д) предоставление работнику, получившему предупреждение о предсто-

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

дающих 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 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.

5.20. 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.

не менее 0,35

5.21. 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 полевого базового поселка организации;

_____ % от минимального размера оплаты труда в день — при работе,

не ниже 2

выполняемой в полевых базовых поселках организаций.

5.22. За работу вахтовым методом устанавливается надбавка _____% от

не ниже 50

минимального размера оплаты труда в месяц.

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

5.24. Работникам устанавливаются надбавки за долголетний стаж работы в данной Организации (в отрасли) в соответствии с **Приложением № 15.**

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

5.26. Работникам, переезжающим 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 ними 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 самого работника и суммарно до _____ килограммов на переезжающих вместе с ним членов се-

ЛИНИЯ СГИБА

б) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования, привлечению 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 кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям;

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

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

з) готовить 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) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в том числе при обучении по второй и третьей специальности;

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

11.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

г) добиваться проведения инструктажа по охране труда, обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием для учащихся и выпускников профессиональных учебных заведений, проходящих практику или трудоустроенных в **Организацию;**

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

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

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

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

среди сотрудников **Организации, Работодатель** обеспечивает сотрудников антисептиками и необходимыми санитарно-гигиеническими средствами, масками на рабочих местах, тестами на болезнь, вакцинацию от инфекционных заболеваний, а также дезинфекцию рабочих мест, кухонь, душевых, туалетов, общежитий, принадлежащих **Организации,** транспортных средств, перевозящих рабочих, за счет **Организации.**

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

13.28. 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.

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

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

14.1. Работодатель обязуется:

14.1.1. передать в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** находящиеся на балансе **Организации** 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;

14.1.2. 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»).*

14.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

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

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

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

14.2.4. развивать за счет средств **Организации** деятельность имеющихся на балансе **Организации** библиотек и информационно-ресурсных центров, дворцов и домов культуры, осуществлять их содержание, укреплять матери-

ЛИНИЯ СГИБА

лами внутреннего трудового распорядка. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в местах производства работ. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

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

Перечень профессий, должностей и работ, при производстве которых предоставляются специальные перерывы, приводится в **Приложении № 11.**

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

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

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

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

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

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

4.14.5. участия в уставных мероприятиях, проводимых профсоюзом (заседания комитета, президиума, исполнительного комитета, пленума, круглые столы, семинары, конференции и др.);

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

4.14.7. _____.

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

а) для утоления жажды;

б) для отправления естественных надобностей;

в) для принятия лекарственных средств;

г) для производственной гимнастики;

д) _____.

4.16. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем в **Организации** является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является _____.

4.17. 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, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

4.31. Работодатель предоставляет работнику, в период нахождения в творческом отпуске, возможность пользования ведомственным жильем или компенсирует расходы, связанные с арендой жилья.

4.32. Продолжительность творческих отпусков продлевается на _____ дней, сверх продолжительности, предусмотренной п.7 «Порядка предоставления творческих отпусков», утвержденного Постановлением Кабинета министров Республики Узбекистан №758 от 14.11.2024 г., за продленную часть творческого отпуска сохраняется средняя заработная плата или ее часть;

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

4.34. 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 проводах ребенка в первый класс — _____ дней;

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

ж) в день вакцинирования от вирусной инфекции;

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

и) в день рождения работника — дней;

й) _____.

К близким родственникам относятся: _____

родители, братья, сестры, дети и супруги работника.

4.35. 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 работодателю письменного заявления.

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

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

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

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

г) _____;

д) _____.

4.37. 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 сохране-

ЛИНИЯ СГИБА

в размере _____ - кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

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

13.14. Работнику, проработавшему в **Организации** (в отрасли) _____ и более лет, при уходе на пенсию по возрасту (по инвалидности) выплачивается выходное пособие в размере _____ - кратного должностного оклада (среднего заработка) и вручается ценный подарок (При этом время ухода на пенсию по возрасту, по достижению пенсионного возраста или позже не имеет значения).

13.15. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь членам многодетных и малообеспеченных семей, ветеранам войны и труда из числа бывших работников, несовершеннолетним детям умерших работников **Организации** в суммарном годовом размере _____ - кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.16. По случаю празднования «Дня профсоюзов Узбекистана» 11 ноября члены профсоюзов подлежат награждению (поощрению) по рекомендации **Профсоюзного комитета** за счет средств **Организации.**

13.17. Работодатель обязуется:

13.17.1. ежегодно оплачивать частичную стоимость за полученные за счет средств членских профсоюзных взносов и из бюджета социального страхования путевки в санатории и дома отдыха _____ работников, в т.ч. не менее _____ малообеспеченных работников;

13.17.2. организовать полностью за счет **Организации** отдых и оздоровление в санаторно-курортных учреждениях Республики Узбекистан _____ работников и членов их семей, в т.ч. не менее _____ инвалидов, одиноких престарелых, ветеранов труда, членов малообеспеченных семей;

13.17.3. один раз в год организовывать бесплатный медицинский осмотр и лечение неработающих пенсионеров, проработавших в **Организации** не менее _____ лет до выхода на пенсию;

13.17.4. создавать условия для активного участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также реализовать мероприятия по посещению пенсионеров, особенно одиноких, вручению им памятных подарков на дни рождения и праздники, оказанию содействия в решении жилищно-бытовых проблем, организации экскурсий к святым местам и достопримечательностям, осуществлению других социально значимых мер. (Указ Президента Республики Узбекистан от 28 декабря 2016 года №УП-4906 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда «Нуроний» по социальной поддержке ветеранов Узбекистана»);

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

13.17.6. ежемесячно покрывать арендные расходы на жилье за счет **Организации** работникам, работающим в **Организации** и не имеющим постоянного жилья.

13.18. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:

13.18.1. ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах в расчете _____% от минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, на 1 ребенка;

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

13.18.3. обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;

календарных дней в год;

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

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

для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях — _____
не менее тридцати
календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ календарных дней, а по заочной форме
не менее двадцати
обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ календарных дней ежегодно.
не менее сорока

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

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

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

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

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

10.3. 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.

10.4. Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух

ЛИНИЯ СГИБА

рядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

6.5. Применение мер дисциплинарного взыскания к работнику осуществляется по согласованию с **Профсоюзным комитетом.**

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

б) неправомерного снижения Ключевых показателей эффективности (KPI);

в) _____;

г) _____.

7.3. Единовременное пособие, выплачиваемое **Работодателем** в связи с причинением вреда здоровью **Работника** устанавливается в размере _____
не менее годовой
заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего **Работника.**

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

7.5. При нарушении **Работодателем** срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся **Работнику,** Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается в размере _____ процентов от ставки рефинансирования
не менее 10
Центрального банка Республики Узбекистан.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику.

7.6. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Перечень категорий **Работников,** с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

спублики Узбекистан, иными законами, учредительными документами **Организации,** коллективными соглашениями, настоящим **Договором;**

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

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

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

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

м) развивать рационализаторскую работу;

н) поощрять работников, способствующих повышению эффективности работы **Организации,** экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

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

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

в) способствовать устойчивой деятельности **Организации** присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования среди работников, повышением эффективности их труда, установлением совместно с **Работодателем** систем поощрения передовиков;

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

д) содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве;

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

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

з) инициировать участие в отраслевых конкурсах;

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

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

ЛИНИЯ СГИБА

Организации (в отрасли).

16. Положение о премировании.

17. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым устанавливаются доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

18. Перечень профессий работников, которым устанавливаются отраслевые повышающие коэффициенты тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ, производств и отраслей.

19. Положение об оплате 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.

20. Положение об оплате труда студентов высших и учащихся профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику.

21. Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год.

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

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

24. Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность.

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

26. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием.

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

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

29. Перечень профессий и должностей, для которых прохождение переподготовки и повышение квалификации является обязательным.

30. Положение о переподготовке и повышении квалификации работников.

31. Положение о порядке и условиях осуществления наставничества.

32. Положение о дистанционной работе.

33. Положение о доплатах к отпуску.

34. Положение о комиссии по трудовым спорам.

35. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.

36. Положение о фонде оздоровления либо другом аналогичном фонде, если он создан в **Организации.**

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ботной платой, условиями труда.

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

XII. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. Для **лиц с инвалидностью** устанавливаются более льготные по сравнению с законодательно установленными условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска.

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

12.3. Продолжительность ежегодного трудового отпуска **надомника** устанавливается продолжительностью _____ календарных дней.
не менее 21

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 _____ тарифной ставки (оклада).
не менее двух третей

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 представления 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,

ЛИНИЯ СГИБА

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, компенсационных выплат, предусмотренных соответствующими частями ст.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.[13]

При этом:

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

б) суточные расходы возмещаются _____ - 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 подтверж-

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.

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ящем 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 преимущественного права или предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй статьи 167 Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

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

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

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

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

д) 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. Работникам 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, периодов трудовой деятельности работников 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 территорий и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газеты и журналы.

3.20. 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.

ЛИНИЯ СГИБА

мативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего **Договора. Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения *(Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

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

16.5. Работодатель гарантирует:

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

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

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

16.7. Работодатель обязуется:

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

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

в) бесплатно обеспечивать **Профсоюзный комитет** помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и доступ в Интернет, канцтоварами для выполнения уставной деятельности;

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

16.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

г) защищать права членов профсоюза на труд;

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

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

ж) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

13.18.4. оплачивать для работников стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, а для работников, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, в дома отдыха, санатории, профилактории за счет средств **Организации;**[15]

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 общежитий 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 материальное стимулирование работников, дети которых являются победителями международных научных олимпиад, чемпионами страны и мира по видам спорта, исходя из финансовых возможностей **Организации.**

13.24. При рождении первого ребенка работнику выплачивается премия в размере _____% от среднемесячной заработной платы.

13.25. 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 пандемией и другими глобальными опасностями

13.26. В период пандемий и других глобальных опасностей **Работодатель** обязуется:

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

Правом перехода на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому, в первую очередь, пользуются беременные женщины,

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

ЛИНИЯ СГИБА

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 работы ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

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

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

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

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) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) работающим пенсионерам;

г) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

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

е) _____;

ж) _____.

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

а) при наличии оплаченной путевки в санатории 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 отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска. При этом обеспечивается выплата средней заработной платы за все дни отпуска, включая воскресенья.

4.30. Работнику может предоставляться творческий отпуск, продолжительностью до __месяцев (в негосударственных организациях высшего образования, научных и других организациях).

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

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 с работы 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.[9]
не менее 21

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.[10]

При этом в 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
в иной отрасли.

4.23. Руководителям и специалистам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с перечнем должностей, приведенным в **Приложении № 13.**

4.24. Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск, продолжительностью _____ календарных дней.
не менее 4

9 В соответствии с Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-788 «О государственной гражданской службе», государственному гражданскому служащему предоставляется ежегодный основной минимальный трудовой отпуск продолжительностью двадцать семь календарных дней.

10 Работникам работодателей-микрофирм также может предоставляться дополнительный трудовой отпуск за стаж работы в данной микрофирме, продолжительность и порядок предоставления которого определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, локальными актами либо трудовым договором.

ЛИНИЯ СГИБА

пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и работники, страдающие хроническими заболеваниями.

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

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

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

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

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

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

условия, связанные с возмещением **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.

13.26.2. в случае заражения работника какой-либо инфекцией во время пандемии **Работодатель** оказывает ему материальную помощь в размере _____ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан по представлению **Профсоюзного комитета;**

13.26.3. расходы на лечение сотрудников, инфицированных какой-либо инфекцией во время пандемии, покрываются **Организацией;**

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

13.26.5. Работодатель оказывает финансовую поддержку исходя из финансовой возможности **Организации** в связи с причинением вреда здоровью сотрудников, инфицированных пандемией, или их серьезным ухудшением и отсутствием выздоровления;

13.26.6. Работодатель обязан оказывать материальную помощь работникам, заболевшим заразным вирусным заболеванием, оплачивать его лечение и стоимость медикаментов (в том числе если заболели дети работника);

13.26.7. каждые 3 месяца проводит бесплатные медицинские осмотры сотрудников, излечившиеся от какой-либо инфекции, за счет средств Организации;

13.26.8. предоставляет сотрудникам предупреждающую информацию о возможности заражения различными инфекционными заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, издает стенды, раздаточные материалы;

13.26.9. в целях предотвращения распространения какой-либо инфекции

ОХРАНА ТРУДА »

Когда люди приходят на работу, они должны быть уверены, что их жизнь, здоровье и достоинство под защитой. Именно эти принципы лежат в основе деятельности Международной организации труда (МОТ), объединяющей 187 стран мира.

БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД — ПРАВО, КОТОРОЕ МЫ ЗАСЛУЖИВАЕМ

Созданная более века назад, МОТ стала гарантом социального прогресса и защиты прав трудящихся. Ее задача — не только улучшать условия труда, но и содействовать равенству возможностей, укреплению социальной справедливости и уважению человеческого достоинства. Это достигается через сотрудничество между работниками, работодателями и государствами.

ЧЕТЫРЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ МОТ

Работа МОТ сосредоточена на четырех ключевых направлениях:

1. Основополагающие права. Обеспечение свободы объединений, ликвидация детского и принудительного труда, устранение дискриминации, а с 2022 года — и право на безопасную производственную среду.

2. Достойная занятость. Расширение возможностей для мужчин и женщин на справедливый и равноправный труд.

3. Социальная защита. Увеличение охвата систем социального обеспечения.

4. Социальный диалог. Укрепление сотрудничества между сторонами трудовых отношений.

Эти цели реализуются через принятие международных конвенций, контроль их соблюдения, обучение и техническое сотрудничество.

ИСТОРИЯ УСПЕХА И ТРАНСФОРМАЦИИ

Узбекистан присоединился к МОТ в 1992 году. За это время страна сделала значительные шаги к улучшению условий труда. Среди ключевых достижений:

• Ратификация 25 конвенций МОТ, включая основные, такие как свобода объединения, запрет на принудительный и детский труд.

• Искоренение принудительного труда в рамках национальных реформ.

• Подписание меморандума с МОТ о реализации программы достойного труда.

Особое внимание уделяется гармонизации законодательства с международными стандартами. Это не просто формальность: принятые законы имеют реальное влияние на жизнь работников.

НОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: ЗАЩИТА НА ПРАКТИКЕ

В 2023 году в Узбекистане вступил в силу новый Трудовой кодекс, который стал важной вехой в правовых реформах. Документ существенно обновил подход к регулированию трудовых отношений и установил новый уровень защиты прав работников.

Некоторые ключевые изменения:

• **Охрана труда.** Запрещено переводить работников на опасные работы, если это угрожает их здоровью. Простои, вызванные отсутствием безопасных условий, оплачиваются работодателем.

• **Средства индивидуальной защиты (СИЗ).** Работодатели обязаны обеспечивать работников СИЗ или компенсировать простой, вызванный их отсутствием.

• **Новые права работников.** Теперь отказ от выполнения опасной работы не может стать причиной для дисциплинарного взыскания.

Эти изменения подчеркивают переход к более справедливым трудовым отношениям, где защита здоровья и жизни — приоритет.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ПРИНЦИП

В июне 2022 года на 110-й сессии Международной конференции труда принято историческое решение: включить безопасную и здоровую производственную среду в список основополагающих принципов МОТ. Это подтверждает: безопасность труда — неотъемлемое право каждого человека.

Узбекистан активно поддержал эту инициативу, ратифицировав конвенции МОТ № 155 и № 187. Эти документы задают стандарт обеспе-

чения безопасности и гигиены труда, направленный на предотвращение травм, профессиональных заболеваний и создание комфортной рабочей среды.

СТАНДАРТЫ БЕЗОПАСНОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ

В Узбекистане охрана труда регулируется более чем 10 законами, 20 правительственными постановлениями и сотнями нормативных актов. Эти документы касаются:

• стандартов безопасности на рабочих местах,
• санитарных норм,
• строительных правил,
• регулирования технических процессов.

Важной частью реформ стали меры по защите женщин. Новый Трудовой кодекс установил перечень работ с неблагоприятными условиями труда, где использование женского труда ограничено. Это шаг, направленный на защиту здоровья и благополучия.

В КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ НОРМАТИВОВ

Конвенции МОТ № 155 и № 187 ратифицированы десятками стран, включая Россию, Казахстан, Беларусь и Таджикистан. Присоединение к этим документам позволяет Узбекистану улуч-

шать национальное законодательство и повышать его соответствие международным стандартам.

На сегодняшний день усилия страны принесли ощутимые результаты. Узбекистан избавился от детского и принудительного труда, стал примером реформ в области охраны труда и достойной занятости. Эти достижения укрепляют позиции страны на международной арене и формируют положительный имидж.

ЗАБОТА О БУДУЩЕМ

Безопасный труд — не просто право, а инвестиция в здоровье нации, экономику и общество. В Узбекистане это осознают, поэтому продолжают совершенствовать подходы, обеспечивающие безопасность работников. Новые законы, международное сотрудничество и эффективное регулирование помогают создавать условия, где каждый человек может трудиться с уверенностью в своем будущем.

Нодира ГАИБНАЗАРОВА,
заведующая отделом охраны труда Федерации профсоюзов Узбекистана

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ »

Телефон доверия 1211:

Телефон доверия 1211, созданный по инициативе главы государства, стал настоящей спасательной линией для женщин. Вот уже почти пять лет он помогает тысячам женщин и девушек находить поддержку, решать сложные жизненные вопросы и менять свою судьбу. Горячая линия круглосуточно принимает обращения и действует в сотрудничестве с профильными министерствами, хокимиятами и другими организациями.

ПОДДЕРЖКА И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

Система работает просто: каждое обращение тщательно анализируется и направляется в соответствующие структуры через электронную платформу. Отчеты о результатах работы поступают в Администрацию Президента и Кабинет министров, а ежедневный контроль осуществляет руководство Федерации профсоюзов.

КАК РАБОТАЕТ СЕРВИСНАЯ СЛУЖБА?

Горячая линия 1211 уже стала символом надежной помощи. С 2020 года поступило более 182 тысяч обращений, из которых 181 тысяча уже решена.

• 64 тысячи вопросов касались социальной помощи: пособий, пенсий, материальной поддержки.

• Почти 30 тысяч обращений были связаны с жилищными проблемами.

• Более 22 тысяч женщин обратились за юридической помощью.

• 14 тысяч запросов касались трудоустройства.

Среди самых частых запросов — алименты, ЖКХ, семейные отношения и пособия на детей. Наибольшее число обращений поступило из Кашкадарьинской, Самаркандской, Сурхандарьинской, Хорезмской и Навоийской областей.

РЕЗУЛЬТАТЫ, КОТОРЫЕ ВПЕЧАТЛЯЮТ

Благодаря работе горячей линии тысячи женщин получили реальную помощь:

• 1 874 человека обеспечены жильем,
• 1 916 домов отремонтированы,
• решено 2 085 вопросов ЖКХ — от проблем с водой до электроснабжения,
• более 6 тысяч человек получили медицинскую помощь: от лекарств до оплаченных операций,
• 134 гражданам предоставлено 415 гектаров земли в рамках экологических и предпринимательских проектов.

И это только вершина айсберга. Ежедневно звонки на 1211 превращаются в реальные действия, которые меняют жизни.

ЛЮДИ НЕ ОСТАЛИСЬ В СТОРОНЕ

История Дилнозы Фозиловой из Ферганской области — одна из множества, когда горячая линия стала спасением. Женщина обратилась с просьбой о бесплатном лечении в Ташкентской медицинской академии. Однако запрос остался без ответа от местных властей. После обращения представители хокимията посетили ее дом, изучили условия проживания семьи, оказали необходимую материальную помощь, оплатив 7 млн сумов на лечение. Теперь она уверена в завтрашнем дне.

БОЛЬШЕ, ЧЕМ ПРОСТО ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Работа телефона доверия — это не только решение конкретных вопросов, но и вклад в укрепление общественного доверия. Передача «Аёл рози бўлса», которая выходит на телеканале «Узбекистон-24», рассказывает истории женщин, сумевших найти поддержку и изменить свою жизнь.

Каждое обращение — это не просто звонок, это шанс. И горячая линия 1211 доказывает: шансом обязательно воспользуются.

Гули МАХКАМОВА

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ »

ТАШКЕНТСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН: от первых шагов к масштабному развитию

Ташкентский метрополитен, известный своей уникальной архитектурой, изысканными орнаментами и исторической атмосферой, берет начало в 1977 году. Именно тогда было запущено первое метро в Центральной Азии — результат упорства и настойчивости, изменивший транспортную инфраструктуру столицы Узбекистана.

ОТ ИДЕИ К ВОПЛОЩЕНИЮ

Инициатором строительства стал Шараф Рашидов, который 18 раз обращался в партийные и правительственные органы СССР с просьбой утвердить проект метрополитена. Долгое время из Москвы приходили ответы с неизменным «подождите». Но благодаря усилиям руководства Узбекистана и заключениям специалистов, проект все же был одобрен. В августе 1967 года Москва дала «зеленый свет», а уже 26 сентября того же года было принято постановление о проектировании и строительстве метро в Ташкенте.

Местные власти приступили к выделению земель еще до официального утверждения проекта, что подчеркивало стратегическое значение метрополитена для региона. В 1971 году центральное руководство окончательно утвердило план, и строительство началось.

ЛИНИИ, СВЯЗЫВАЮЩИЕ ГОРОД

Первая линия — Чиланзарская — введена в эксплуатацию в 1977 году, за ней последовала Узбекистанская. Спустя годы, в 2001 году, была открыта первая часть Юнусабадской линии. Сегодня за развитие метро отвечает АО «Узбекистон темир йуллари», активно модернизируя и расширяя его инфраструктуру.

Если в 2016 году в столице действовало 29 станций, то сегодня их стало 50. Протяженность линий увеличилась с 38 до 70 километров. Ежедневный пассажиропоток вырос почти в четыре раза: с 250–280 тысяч до 950–980 тысяч человек.

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И УДОБСТВО ДЛЯ ПАССАЖИРОВ

Для удобства горожан введен ряд мер. В часы пик сократили интервалы между поездами, а на линиях появились новые составы.

Планируется закупить еще 26 поездов к 2025–2026 годам. Кроме того, разрабатываются инициативы по согласованию расписаний вузов, расположенных рядом со станциями метро, чтобы разгрузить транспортные узлы.

— Качество транспортных услуг напрямую зависит от надежности движения и уровня обслуживания, — отмечает начальник электродепо «Чиланзар» Рустам Шафиков.

За 24 года работы он прошел путь от слесаря до руководителя депо, накопив богатый опыт в управлении процессами. Он рассказал, что новые поезда, которые поступят в январе, оснащены современными климатическими установками, позволяющими поддерживать комфортную температуру в любое время года. Они управляются процессорными системами и существенно превосходят старые модели по уровню надежности и комфорта.

Сегодня Ташкентский метрополитен — не просто транспортная система, но и символ динамичного развития столицы Узбекистана. Планы по его дальнейшему расширению обещают сделать передвижение еще более удобным и комфортным.

Юлия ЛЮБИМОВА

КОНКУРСЫ »

ЛУЧШИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

На предприятиях АО «Узавтосаноат» подвели итоги смотра-конкурса «За обеспечение безопасных условий труда, улучшение эстетики и культуры производства». Конкурс стал важным шагом в защите работников и создании безопасных условий на производстве.

Практика показала, что подобные инициативы значительно усиливают внимание к безопасности работников, их социально-экономической и правовой защите, профилактике профессиональных заболеваний и травм. Первичные профсоюзные организации проводят системную работу по общественному контролю за соблюдением нормативно-правовых требований в области охраны труда.

В конкурсе приняли участие 25 производственных предприятий и 9 организаций, предоставляющих технические услуги и занимающихся продажей автомобилей. Оценка проводилась в два этапа и включала три номинации. Особое внимание уделялось созданию безопасных условий труда, повышению культуры и эстетики производства.

Первое место и звание «Лучшее предприятие по обеспечению безопасных условий труда и за высокую культуру производства» завоевало АО «UzAuto Motors Power Train». Победителям вручены почетные дипломы и денежные премии.

Миркамол САГДУЛЛАЕВ,
главный специалист по охране труда
Республиканского совета профсоюза работников металлургической и машиностроительной отраслей промышленности Узбекистана

ТУРИЗМ »

«Кузница» Солнца в сердце Паркента

Увлекательное путешествие по родному краю ждет тех, кто отправится из шумного мегаполиса в сторону Паркентского района Ташкентской области. Здесь за один день можно увидеть как ученые укрощают огненное светило, проверить на себе свойства целебного родника и подышать чистым кислородом.

Настоящий центр притяжения туристов из разных уголков страны и зарубежья — Институт Солнца — НПО «Физика-Солнце», созданный на базе Физико-технического института АН Республики Узбекистан.

Институт расположен на высоте 1 100 метров. Место для него выбрано неслучайно: здесь чистый горный воздух, разреженная атмосфера и 300 солнечных дней, позволяющих гелиокомплексу работать круглый год.

Построенная здесь большая солнечная печь впечатляет путников своими размерами. Интересен и принцип ее работы, основанный на отражении солнечных лучей от плоских зеркал (гелиостатов) на гигантское вогнутое зеркало (концентратор) и дальше — на плавильную печь. Подобных сооружений в мире всего два: одно во Франции, второе у нас.

Большая солнечная печь использовалась раньше для испытания тугоплавких материалов в аэрокосмической промышленности для создания обшивок космических кораблей. В печи можно создавать различные условия, например, вакуум для имитации космоса или низкое давление для атмосферы Марса.

Сегодня здесь ведутся исследования воздействия высоких температур на различные материалы, тестируются новые виды керамики и проводятся научные опыты. А главное, стратегически важный, закрытый ранее для простых граждан, объект «Солнце» стал доступен для туристов.

Во время экскурсии по гелиокомплексу можно познакомиться с его историей и структурой, попробовать вскипятить чайник или поджечь факел в миниатюрном гелиоконцентраторе диаметром два метра, подняться на огромную конструкцию концентратора и сделать сотни фотографий с самыми разными зеркалами.

Заряд положительной энергией ждет туристов и в «Серебряном руднике», расположенном неподалеку от гелиокомплекса. Именно так переводится название живописного поселка Кумышкан, где много веков назад добывали этот полудрагоценный металл. Главные его достопримечательности — мечеть возле древней чинары, которую, по преданиям, посадил святой Хазрат Али, и протекающий рядом целебный родник.

Помедитировав в Кумышкане, можно с новыми силами отправляться в... лес. Сукокское лесное хозяйство находится в конце одноименного живописного поселка, где, кстати, можно отведать самую вкусную самсу и шашлык.

Заповедник встречает гостей стройными соснами и хвоей, а еще поющим гротом, где звук вашего голоса отдается эхом.

Отдаваться долгим эхом в памяти будет и сама поездка, которая подарит массу положительных эмоций и ярких впечатлений.

Ксения НАДЕЖДИНА

ЗИМНИЕ КАНИКУЛЫ »

ОТДЫХ В «ОК КЕМА»

Детский оздоровительный лагерь распахнул свои двери для детей во время зимних каникул.

Чаще каникулы ассоциируются только с летними лагерями, но в некоторых регионах республики они принимают детей и зимой.

Одним из них является детский оздоровительный лагерь «Ок кема», расположенный в Муйнакском районе. Здесь организована семидневная смена, где отдыхают 158 школьников из Нукуса.

Воспитатели и педагоги тепло встретили их. Разместили по комнатам и организовали для всех праздничный обед. На отдыхе дети принимали участие в конкурсах и соревнованиях, развивающих тренингах, активных играх, духовно-просветительских беседах.

С удовольствием познавали новое — развивающие игры «Заковат», «Искусство и талант», «Защита матери-природы», «Умелые руки», «Дружба народов».

Нодирбек АБДУРАХИМОВ,
главный специалист отдела пресс-службы Департамента по организации отдыха и оздоровления детей при Федерации профсоюзов Узбекистана

Объявление

ИП ООО «Coca-Cola Ichimligi Uzbekiston, LTD» объявляет о продаже транспортных средств, бывших в употреблении.

Предложения принимаются до 17:00 часов 17 января 2025 года включительно в запечатанных конвертах по адресу: г. Ташкент, Бектемирский район, ул. Олтинтопган, 40.

Для получения дополнительной информации необходимо отправить запрос на электронный адрес: sherzod.abdullayev@cci.com.uz до 16:00 16 января 2025 года.

O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi
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-Доверие»**, разрешается при указании источника. **Мнение редакции может не совпадать с мнением автора.**

Дежурный **Б. Муртазаева**
Корректор **Л. Лесниченко**
Верстальщик **В. Шевнин**

Общий тираж 2475 экз.
ИПАК «Шарк». Заказ № Г-112. Тираж 1085 экз.
«Шарк», адрес предприятия: г. Ташкент, ул. Буюк Турон, 41.
ООО «Poligraf-Press» Заказ № 9. Тираж 479 экз.
«Poligraf-Press», г. Маргилан, ул. Туркистон д. 236-«б»
ООО «Эрудит» Заказ № 022. Тираж 911 экз.
ООО «Эрудит», г. Самарканд, ул. Спитамена, 270.
Время подписания в печать по графику — 13.00 Подписано в 19.00

1 2 3 4 5 6