



Ishonch -

Доверие

№ 4-5
(1421-1422)
15 января
2026 года

Выходит по четвергам

Издается
с марта 1993 года

Газета Федерации профсоюзов Узбекистана

Праздничное поздравление в связи с 34-й годовщиной образования Вооруженных Сил Республики Узбекистан и Днем защитников Родины



Уважаемые солдаты и сержанты, офицеры и генералы!

Ветераны Вооруженных Сил!
Дорогие соотечественники!

Искренне поздравляю вас, весь наш многонациональный народ с 34-й годовщиной образования Вооруженных Сил Республики Узбекистан и Днем защитников Родины.

В этот знаменательный день мы вновь выражаем глубокое уважение и признательность нашим храбрым воинам, всегда верным своей воинской присяге, посвятившим жизнь чрезвычайно почетному

и ответственному делу — надежной защите Родины, обеспечению независимости и территориальной целостности страны.

В то же время мы отдаем дань памяти героев, погибших при исполнении сыновнего долга перед Родиной.

Сегодня наш народ достигает больших успехов и высоких рубежей на пути построения Нового Узбекистана. Будет правильным сказать, что в поистине исторических преобразованиях, осуществляемых во всех сферах и областях нашей жизни, есть и ваш достойный вклад — доблестных Вооруженных Сил.

Мы по праву гордимся вами — продолжателями славных традиций великих предков, верными сынами Родины, решительными и бесстрашными к врагу, бдительными и всегда готовыми боевым строем отразить натиск противника.

Пользуясь случаем, выражаю искреннюю благодарность родителям, воспитавшим таких бесстрашных, мужественных и отважных богатырей для нашей страны, их семьям, которые все годы военной службы разделяют с ними все радости и невзгоды, остаются надежной опорой и поддержкой.

Дорогие друзья!

В последние годы в рамках **Стратегии «Узбекистан-2030»** мы осуществляем широкомасштабную работу по повышению боевой мощи наших Вооруженных Сил, которые становятся одним из надежных гарантов необратимости наших реформ. В частности, совершенствуется и модернизируется на основе современных информационных технологий система управления и обеспечения, в армию приходят профессиональные офицеры и сержанты, получившие учебную и воспитательную подготовку по новым стандартам.

Последовательно повышаются уровень боевой подготовки личного состава, профессиональный, интеллектуальный и духовный потенциал военнослужащих. Вооруженные Силы поэтапно оснащаются современным вооружением и военной техникой. Продолжается эффективная работа, направленная на повышение среди молодежи интереса к военной службе, ее воспитание в духе патриотизма и дальнейшего укрепления тесной связи и единства народа и армии.

Сегодня все мы видим и осознаем, как стремительно меняется ситуация на политической и военной карте мира.

В разных регионах все более осложняется геополитическая обстановка, усиливаются конфликты и кровопролития. Появляются современные технологии, вооружение нового поколения, совершенствуются стратегия и тактика ведения боевых действий.

Исходя из этого, мы будем модернизировать на основе современных требований методы ведения боя и управление, уделяя особое внимание воспитанию всесторонне подготовленных к новым условиям высококвалифицированных военных кадров.

Нашей приоритетной задачей останется постоянное повышение боевого духа и физической подготовки военнослужащих, усиление у них патриотических чувств. Так как исход любого сражения решают знания и квалификация, воля и целеустремленность, уверенность в себе и боевые качества личного состава.

В центре нашего внимания всегда будут находиться также задачи по оснащению национальной армии современным вооружением и военной техникой, в том числе роботизированными комплексами на основе искусственного интеллекта, дальнейшему внедрению передовых информационных технологий в процессы управления войсками и принятия решений.

Мы усилим работу, направленную на повышение эффективности социальной защиты и рост благосостояния военнослужащих и членов их семей. В этом направлении особое внимание будем уделять активному участию государственных и гражданских институтов, широкой общественности.

Каждый военнослужащий должен всегда ощущать единство армии и народа, поддержку всего 38-миллионного населения Узбекистана и черпать из этого силу, энергию и воодушевление.

Убежден, что наши доблестные воины, никому не уступающие в смелости и энтузиазме, глубоко изучая немеркнущее наследие наших героических предков, которые бесстрашно сражались и никогда не склоняли голову перед врагом, будут всегда следовать их заветам и с честью исполнять свой священный долг перед страной.

Дорогие защитники Родины!

В эти волнующие мгновения еще раз от всей души поздравляю вас с сегодняшним праздником, желаю больших успехов в вашей благородной службе на пути укрепления обороноспособности государства, здоровья, мира и благополучия вашим семьям.

Желаю вам новых успехов в службе на благо Родины!

Шавкат МИРЗИЁЕВ,
Президент Республики Узбекистан,
Верховный Главнокомандующий
Вооруженными Силами

Рядовые солдаты, проходящие службу в воинских частях Вооруженных Сил страны, осваивают не только военные навыки, но и проходят школу характера. Армия становится для них пространством внутреннего роста. Наш разговор — о молодых защитниках Родины, которые пришли на службу осознанно и приняли ее как ответственность за будущее страны.



Фото Э. Язызы УМУРЗОКОВОЙ

По зову сердца и долга

ОН ДОБЬЕТСЯ СВОЕЙ ЦЕЛИ

Как отмечает Давлатмурад Хабибуллаев, человек, который по-настоящему стремится, обязательно достигает своей цели. Еще недавно юноша заочно обучался в Наманганском инженерно-строительном институте, а сегодня несет службу по защите Родины.

— Многие молодые люди мечтают стать военными. После того как мой брат Дилхушбек завершил службу, это желание во мне только укрепилось. Я приложил немало усилий, чтобы воплотить мечту в жизнь. Вместе с близкими друзьями — Аятуллои Одилбековым, Исламбеком Адукаримовым, Бехрузбеком Мамурджановым мы преодолеваем тяготы военной службы, получаем теоретические и практические знания от опытных офицеров и сержантов. Моя цель — завершить службу, продолжить обучение в университете и реализовать себя в профессии.

ПРИМЕР ДЛЯ ПОДРАЖАНИЯ

Асадбек Иброхимов, призванный из Джалакундского района Андижанской области, служит стрелком гвардейского отряда и пользуется заслуженным уважением среди сослуживцев.

— Я старший в семье, с детства старался быть опорой для родителей и примером для младших, — рассказывает Асадбек. — Повезло, что меня признали пригодным для длительной военной службы. Именно здесь укрепляются воля, выносливость и, самое главное, уверенность в себе. Начинаешь по-настоящему задумываться о будущем.

Сегодня у Асадбека много верных друзей. Рядовые солдаты стали для него настоящими братьями по оружию, готовыми поддержать в любых испытаниях. Он уверен, что это братство сохранится и после службы.

МЕЧТА — СТАТЬ ОФИЦЕРОМ

Усмонали Маматгисаев, военнослужащий срочной службы, вырос в Мархаматском районе Андижанской области. С подросткового возраста Усмонали занимается боксом и вольной борьбой, участвовал в районных и областных соревнованиях, становился победителем чемпионатов.

— Трудностей при отборе на военную службу у меня не возникло, поскольку спорт закалил характер и физическую подготовку, — делится Усмонали. — Я горжусь тем, что служу Родине. В будущем хочу продолжить службу по контракту и стать офицером. Для этого нужно быть здоровым, много учиться и обладать широким мировоззрением. Я намерен войти в число образцовых солдат и соответствовать этим требованиям.

Зульфия ЮНУСОВА,
корреспондент газеты «Ватанпарвар»

Профессиональная подготовка бойцов

Тактическая подготовка батальона на первый взгляд может показаться простой. Однако истинную сложность этих действий способны оценить лишь те, кто непосредственно участвовал в учениях.



Организация ночных тренировок значительно сложнее дневных. Тем не менее подобные занятия регулярно проводятся в подразделениях. Ярким подтверждением этого стал ночной оборонительный бой, развернувшийся на общевойсковом горном полигоне «Ангрен».

Действия личного состава батальона проходили в демонстративном формате и находились под непосредственным контролем офицеров и курсантов воинских частей Ташкентского военного округа. Особое внимание организаторы уделили комплексной отработке элементов боя. В течение двух суток офицерам и курсан-

там была предоставлена ценная практическая информация о размещении батальона на местности, строительстве инженерно-боевых сооружений, организации связи и снабжения, а также мерах защиты от дронов.

Учебные действия на полигоне контролировались приглашенными командирами из других воинских частей и курсантами высших военных учебных заведений. В ходе ночных тренировок были проверены выносливость, сила духа и профессиональное мастерство военнослужащих горнотрелкового батальона.

>>> 2

1211

Женщины и девушки, проживающие в нашей стране, могут обратиться по поводу социально-правовых проблем на короткий номер телефона доверия **1211** Федерации профсоюзов Узбекистана.





В Военно-медицинском институте Университета военной безопасности и обороны состоялся день открытых дверей с участием ребят из Школы мужества № 237.

Военный врач — профессия особенная

Встречу организовали с целью укрепления военно-патриотического духа молодежи, знакомства с деятельностью национальной армии и спецификой военно-медицинской профессии.

Сегодня военно-медицинская служба — это отлаженная система, в которой работают специалисты высокого уровня. Участники мероприятия смогли увидеть это лично, ознакомившись с учебно-материальной базой института, современными симуляционными кабинетами, организацией учебного процесса и условиями, созданными для военнослужащих. Специалисты также подробно рассказали о возможностях обучения военной медицине.

— Больше всего мне понравился симуляционный кабинет, — говорит Сар-

дор Джуманиязов. — Для студентов созданы все условия: кабинеты оснащены высокотехнологичными манекенами и тренажерами, которые позволяют отработать реальные медицинские навыки и диагностические процедуры в критических ситуациях. Для начинающих врачей моделируются различные ситуации, приближенные к реальной практике лечения пациентов.

Встреча и беседа со специалистами повысили интерес молодежи к профессии военного врача — профессии, которая требует постоянного совершенствования знаний, умений и навыков.

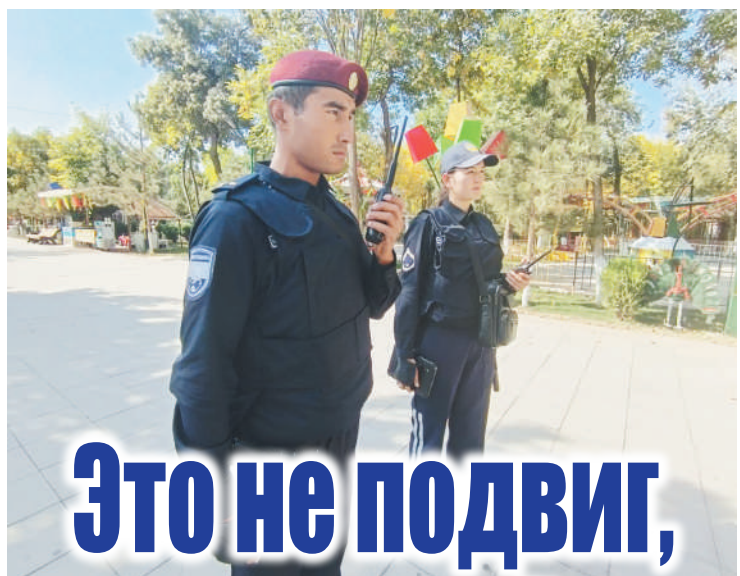
Саидваккос НАЗАРОВ,
подполковник резерва



СИЛА, ЧЕСТЬ, БЕЗОПАСНОСТЬ УЗБЕКИСТАНА

Вооруженные Силы — надежный щит независимости и стабильного развития страны

Мухаммадқодир Пардаев с детства мечтал быть военным. Родился он в Алтынсайском районе, родители — фермеры. Отец надеялся, что сын продолжит его дело, но Мухаммадқодир хотел добиться своей заветной мечты.



Это не подвиг, это моя работа

Парень увлекался спортом с детства, занимался национальной борьбой кураш. Он принимал участие во многих соревнованиях и всегда выходил победителем. Окончив Университет общественной безопасности Республики Узбекистан, служит в управлении Национальной гвардии Сурхандарьинской области.

— Бывает всякое в нашей работе, — говорит Мухаммадқодир Пардаев. — Доводится разнимать драчунов на улице, чтобы не нарушали общественный порядок. Один раз группа подростков пристала к девушке, пришлось вмешаться, они сразу убежали, а мы с напарником проводили ее до остановки, усадили в такси и отправили домой.

Недавний случай произошел на базаре Чорсу. Потасовка между двумя продавцами, не поделившими место для торговли, обернулась бы трагедией, если не наше вмешательство. Один из них уже размахивал ножом, что могло окончиться трагически для окружающих.

Работа у нас не из легких, иногда работаем сутками, но мне нравится работать с людьми, помогать им.

Еще один случай показал Мухаммадқодира как героя. Поздним вечером, совершая вечерний обход в Юнусабадском районе, он услышал крики, доносившиеся из канала Бозсу. Не задумываясь ни секунды, бросился в воду и вытащил девушку.

С напарником, сержантом Дилшодом Суюновым, привели в чувство пострадавшую, находящуюся в бессознательном состоянии. Выяснилось, что 18-летняя Дилафруз решила покончить жизнь самоубийством из-за разногласий в семье. Сотрудники Нацгвардейцы оперативно вызвали скорую помощь, и девушку увезли в больницу.

— Считаю, что на моем месте так поступил бы каждый, — говорит Мухаммадқодир Пардаев. — Это не подвиг — это моя работа. В Ташкент меня отправили в командировку, в настоящее время вернулся домой и приступил к служебным обязанностям.

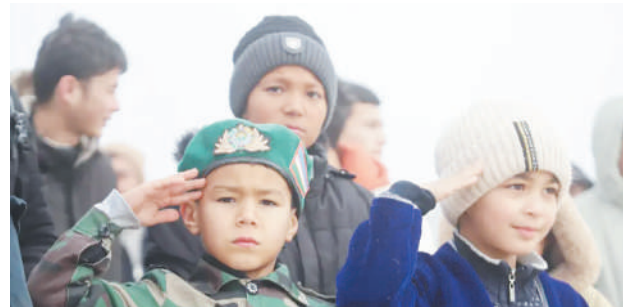
Бибигуль МУРТАЗЕВА

Фестиваль объединил всех

Военнослужащие воинской части Юго-Западного особого военного округа организовали военно-патриотический фестиваль.



Мероприятие собрало более тысячи жителей в Талимарджане. Горожане с большим интересом знакомились с выставкой вооружения, наблюдали за элементами рукопашного боя, а также показательными выступлениями служебных собак.



Военные психологи провели беседы с молодежью, направленные на повышение внимания,

развитие навыков взаимодействия и укрепление командной сплоченности.

Праздничную атмосферу дополнило выступление военного оркестра, который представил музыкальную программу с исполнением популярных и патриотических произведений.

Абубакир НАВРУЗОВ,
советник министра обороны —
председатель Центрального совета ветеранов,
полковник в отставке

Профессиональная подготовка бойцов

1 <<<

В ночном оборонительном бою подразделения выполняли позиционные, расстрелочные и маневренные действия. Каждый взвод, каждое подразделение при поддержке беспилотных летательных аппаратов и артиллерийских орудий выполняли задачи по уничтожению противника, нанесения ему максимального урона и удержания занятых рубежей.

Наблюдая за происходящим, можно было увидеть, с какой стойкостью военнослужащие защищали закрепленные за ними позиции — так же уверенно, как в реальных боевых условиях. Пары снайперов, словно тени, перемещались в ночной темноте. Каждая пораженная ими цель позволяла вести бой с минимальными потерями для батальона.

— Мне нравится тренироваться в условиях гор и пустыни, — поделился младший сержант Салимжон Исмаилов, умело выполнявший снайперские задачи. — Детство я провел в горах Сурхана и хорошо знаю подобный рельеф. Сейчас, будучи военнослужащим, изу-

чил здесь каждый камень. Умение ориентироваться на местности позволяет практически незаметно для противника передвигаться, особенно в ночное время.

В назначенный момент тишину горного полигона нарушили взрывы снарядов и звуки выстрелов боевого оружия. Плотный огонь обрушился на позиции, обозначенные как территория условного противника.

— Роль тактической подготовки батальона имеет ключевое значение для формирования выносливости, совершенствования боевого мастерства, зрелости и организованности подразделений, — отметил командир взвода капитан Олмасбек Джаббаров. — В ночном оборонительном бою грамотное размещение сил на обозначенных объектах налагает особую ответственность на командира. Такой формат резко отличается от обычных учебных занятий, но именно он играет решающую роль в профессиональной подготовке будущих защитников Родины.

Асрор РОЗИБОВЕ,
корреспондент газеты
«Ватанпарвар»

В рамках коллективного трудового соглашения, подписанного между Министерством обороны и Республиканским советом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Узбекистана, осуществляется активное и конструктивное сотрудничество.

Мобилизуя все возможности



Профсоюзный комитет Министерства обороны последовательно ведет работу по созданию достойных условий труда для сотрудников, обеспечению охраны труда и техники безопасности, гарантированию занятости и справедливой оплаты труда, в том числе равной оплаты труда мужчин и женщин. Особое внимание уделяется установлению социальных льгот и гарантий, поддержке работников, организации досуга и укреплению системы здравоохранения, прежде всего для молодежи, женщин, пожилых людей и лиц с инвалидностью.

В течение 2025 года реализованы совместные мероприятия социально-экономического, культурно-просветительского, спортивного и политико-пра-

вового характера. Сотням сотрудников отрасли и членам их семей предоставлены меры социальной поддержки. В частности, 113 членов профсоюза получили льготные санаторно-курортные путевки, 860 человек прошли реабилитацию в домах отдыха, сотрудникам была оказана материальная и социальная помощь.

Для проживания, обучения и боевой подготовки военнослужащих создана современная инфраструктура. Функционируют военные городки и тренировочные полигоны, обеспеченные необходимыми социально-бытовыми условиями и оснащенными современным учебно-боевым оборудованием.


В рамках программы развития внутреннего туризма «Путешествием по Узбекистану» 456 членов профсоюза посетили исторические города — Хиву, Самарканд, Бухару.

Министерство обороны Республики Узбекистан и впредь намерено расширять эффективное сотрудничество с Республиканским советом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Узбекистана в целях надежной защиты трудовых прав и социальных интересов работников.

Алишер КЛЫЧЕВ,
председатель объединенного профсоюзного комитета
Министерства обороны
Республики Узбекистан,
полковник резерва

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

№	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, ЗАЯВЛЯЮХ 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, ФИЗИКУЛЬТУРНАЯ 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	


—ЛИНИЯ

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ


18.1. Профсоюзный комитет вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего Договора, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа Работодателя удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достигнуть соглашения в указанный срок, разбирательства рассматриваются в соответствии с законодательством. (Ст.64 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 руководством организации и профсоюзным комитетом.
2. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников, обучения их вторым профессиям.
3. Порядок использования наемного труда в Организации.
4. Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу.
5. Порядок проведения конкурса на замещение должностей.
6. Перечень категорий работников, которым гарантируется включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности в соответствующих отраслях или по соответствующим профессиям.
7. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении, продолжительность ежегодных дополнительных отпусков при работе в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.
8. Список работ, при выполнении которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.
9. Перечень работ, на которых вводится режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части.
10. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени.
11. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях предоставляются специальные перемены.
12. Перечень профессий и должностей, дающих право на ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях в местностях, не включенных в Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями, определенных Кабинетом Министров Республики Узбекистан.
13. Перечень должностей руководителей и специалистов, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.
14. Положение об оплате труда.
15. Положение о выплате надбавок за долголетний стаж работы в данной 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.

44

 ЛИНИЯ

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, обновление оборудования и спортивного инвентаря;

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

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

14.4.10. укреплять связи с ООО «Спортивно-оздоровительный комплекс «Жикара-рей» Федерации профсоюзов Узбекистана.

14.5. Расширить зеленые зоны на территории организации и махаллей по инициативе профсоюзной организации.

14.6. Активно участвовать в конкурсе «Экологически активный профсоюзный коллектив», проводимый среди профсоюзных коллективов.

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-СТ) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения.

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

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

16.3. **Профсоюзный комитет** имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением **Работодателем** требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, обеспечивающих социально-экономических прав и интересов работников, а

40

<p>Общем собрании (конференции) трудового коллектива</p> <p>« » 20 год</p> <p>Протокол № </p>	
<h1>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР</h1>	
<p>(наименование организации или ее обособленного подразделения или индивидуального предпринимателя)</p>	
<p>на годы</p> <p>На основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива коллективный договор подписали:</p>	
<p>Работодатель</p>	<p>Председатель профсоюзного комитета</p>
<p>_____</p> <p>(Ф.И.О.)</p>	<p>_____</p> <p>(Ф.И.О.)</p>
<p>« » 20 год</p>	<p>« » 20 год</p>
<p>При подписании коллективного договора присутствовали члены комиссии по социально-трудовым вопросам:</p>	
<p>Представители работодателя</p>	<p>Представители работников</p>
<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>

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 обязаны:

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, использованию 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 указом (положением) Организации, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности¹ (Перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, а также порядок проведения конкурса на замещение должностей приведен в **Приложениях № 4 и № 5**);

назначения на должность либо утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами, выдавшими подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

соглаши обход 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 отношениями⁴.

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

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

5

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 Рвз.

стидневной рабочей неделе.

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

- а) для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени:
- в) для работников в возрасте до восемнадцати лет — продолжительности, установленной в 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 в 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?

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) _____;
- г) _____.

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) взмает сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ;
- г) необходимость ухода за больным членом семьи;
- д) необходимость ежедневного прибытия на работу с расстояния _____ километров и более;
- е) _____.

7. Для творческих работников культуры — эстрадных артистов, организаний 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.

9

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 переводом отношения него служебного расследования, то за работником сохраняется его средняя заработная плата на весь период отстранения его от работы.

8.19. Согласно Приложению № 4 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 819 от 24 декабря 2025 года, работодатель выполняет свои обязательства по организации деятельности уполномоченного по охране труда.

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

8.20. Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно предоставляется 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 безопасностью 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.

В рамках системы охраны труда работодатель организует выявление, оценку и управление профессиональными рисками.

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 (совмести-

ЛИН



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

5.38. Оплата труда водителей автопарков 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 работник 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 трудовым договорам, положений о подразделениях, должностных инструкций, правил внутреннего 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:

6.1. представлять к поощрению работников за успехи в работе в отраслевых и государственных наградах;

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

- денежными вознаграждениями;
- объявлением благодарности;
- ценными подарками;
- туристической поездкой;
- предоставлением путевок в санатории - профилактории **Организации**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан и зарубежных стран.

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

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

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

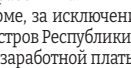
VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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 предусмотре-

20


ЛИСТ _____

денных 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 счет 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 за _____ в полуночном
первые два часа в день и не ниже, чем в _____ размере за последующие
_____ дневном
часы.

В случае работы 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.

_____ дневном

При работе 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 предоставление 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 осуществляется **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

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

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

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

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 работнику в выходной день или праздничный нерабочий день в размере, превышающем двукратный размер.

телей, лиц, принятых на работу индивидуальными предпринимателями, домашними и дистанционными работниками, самозанятыми, надомниками, вахтовиками 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 РЭС 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 уполномоченными 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 испытанию и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;
- принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав работников на охрану здоровья и труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

8.30. Работодатель совместно с Профсоюзными комитетом:

- определяет коллективный состав комиссии по охране труда в разрезе организационных структур Организации, своевременно проводит их выборы, уведомляя (указываясь сроки и программы уведомлений) и выдает соответствующие удостоверения;

Для повышения культуры охраны труда ежегодно 28 апреля проводится ряд мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда (ежегодно под разными лозунгами проводятся круглые столы, семинары-тренинги, фотовыставка лучших условий труда, отраслевые выставки, кампания по продвижению здорового и безопасного труда, награждение победителей конкурса по организации общественного контроля за охраной труда и техникой безопасности, викторина на тему «Знаете ли вы свои трудовые права?», дебаты и т. д.). Также в рамках меро-

боты, дающий право на последний ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

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

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

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

10.5. **Работодатель обязуется:**

10.5.1. обеспечить пережающее 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, желающим вернуться в **Организацию**;

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

10.5.8. оказывать ежемесячную материальную помощь одному из родителей (опекуну), находящемуся в 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 в 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 при-

мер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, ортехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других, связанных с выполнением дистанционной работы, расходов, а также порядок предоставления дистанционно 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 междуместных отъездов.

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) _____;

Рекомендации работодателям-микрофирм

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

ХIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬТОТЫ

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 (шестнадцати – 18) лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного

33

приятный организация проводит целевые исследования и общественный контроль в рамках социального партнерства, а именно: мониторинг состояния контрольно-профилактической работы по охране труда, условиям труда женщин, несчастным случаям и другим видам нанесения вреда здоровью работников, установленные компенсационные выплаты и существующая задолженность по компенсационным выплатам, медицинские осмотры работников и аттестация рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования;

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

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

— согласно Приложению № 4 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 819 от 24 декабря 2025 года, обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда из расчета один уполномоченный на каждые ____ работников (с учетом производственных условий, потребности проведения общественного контроля в отделениях и на участках);

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

— реализует проект по созданию зеленых рабочих мест в процессе перехода к зеленой экономике, принимая меры по снижению ущерба окружающей среде, экономии топливно-энергетических ресурсов и расширению использования альтернативных источников энергии;

— ставит конкретные задачи по автоматизации рабочих мест, расширению возможностей искусственного интеллекта (АИ), обучению и переподготовке со-трудников в процессе перехода к новым формам труда и созданию новых воз-можностей в сфере предоставления услуг;

— соблюдает следующие конвенции Международной организации труда: № 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого за-грязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;

№ 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;

№ 161 о безопасности и гигиене труда в строительстве;

№ 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

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

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

26

ЛИНИЯ СГИБА

еме 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 активнос-ти женщин;

10.6.5. организация путешествий для женщин;

10.7. Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также пособия работнику, усыновившему новорожденного ребенка или назначен-ному его опекуном, выплачиваются до ____ числа каждого месяца.

10.8. Работодатель и Профсоюзный комитет обязаны осуществлять контроль за неукоснительным соблюдением прав и свобод граждан, а также предотвращать возникновение различных домогательств и насилия на рабочих местах Органи-зации.

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

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬТОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

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

— вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению ми-нимального возраста для приема на работу и недопущению найма/ухода форм дет-ского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» и №182 «О запрещении и немедленных мерах по искорене-нию найма/ухода форм детского труда»;

— принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы допол-нительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной по-литики;

— создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессиональ-ного мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

— проводить работы по профессиональной подготовке, обучению другим про-фессиям, 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, по-вышению компьютерной грамотности;

— производить оплату из средств Организации стоимости аренды жилья молод-дым 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-просвети-тельских мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.

112. В соответствии с законодательством для целей настоящего Договора ис-пользуются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», опре-деленные Законом Республики Узбекистан №39У-406 «О государственной моло-дежной политике»;

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

114. Работодатель обязуется:

30

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС, при заболевании крове-торных органов (острые лейкозы), шпитовидной железы и злокачественными опу-холями (аденомы, рак), работникам с инвалидностью из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиоиз-отопно-ядерных объектах, а также при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания — в размере пол-ного заработка;

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

132.3. в остальных случаях, в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы) — в размере от 60 до 80 процентов заработка

133. Работники, проработавшие в Организации не менее ____ лет, производят, доплата в случае временной утраты трудоспособности до фактиче-ского заработка.

134. 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.

135. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств Организации вакцинацию работников от болезней, представляющих эпи-демиологическую угрозу. (За исключением работников, которым данная вакцина-ция противопоказана по медицинским заключениям).

136. 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 Уз-бекистан.

137. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в ____ кратном размере ми-нимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, или оплачивает в пределах этой суммы по перечислению или посредством корпора-тивной карты согласно договору с организацией, оказывающей ритуальные ус-луги.

138.8. В случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением тру-довых обязанностей, его семье выплачивается материальная помощь из средств Организации в размере не менее ____ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

139. Работодатель берет на себя обязательство частично компенсировать рас-ходы на удорожание питания в рабочее время из расчета ____ % минималь-ного размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, за каждый фактически отработанный рабочий день (смену).

1310. Работодатель ежемесячно компенсирует расходы за проезд в городской пассажирском транспорте (кроме такси) в размере ____ кратного мини-мального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

1311. Работодатель компенсирует Работнику оплату мобильной связи (из расчета ____ минут внутри страны ежемесячно), а также всемирной информаци-онной сети Интернет (из расчета ____ Гб ежемесячно).

1312. Ежегодно в осенний период Работодатель обеспечивает выплату мате-риальной помощи работникам Организации на приобретение сезонхозподготов в размере ____ кратного минимального размера оплаты труда, установ-ленного в Республике Узбекистан.

34

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

ЛИНИЯ СГИБА

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 работ (тыс. сум)	Срок выполнения мероприятия (ежегодно)	Ответственное лицо за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5

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 работников, занятых в неблагоприятных условиях труда	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	4	5	6	7

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-я группа)	Профессии и должности, преимущественно занимаемые женщинами (2-я 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.

46

ЛИНИЯ СГИБА

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

22. В соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» и Стратегией «Узбекистан-2030», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет:

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

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

сокращения энергоемкости и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

проявления должной осмортительности 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.

23. Для улучшения деятельности Организации Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

е) не реже одного раза в ____ года повышать квалификацию в части организации трудовых отношений руководителей и работников структурных подразделений, ответственных за работу с людскими ресурсами организации;

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

з) предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для

3

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

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

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

VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА

Обязательства Работодателя

81. 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».

82. Выделяет средства на охрану труда ежегодно в период действия договора на 20__ год, _____ тысяч (млн) сумов:

— на специальную одежду, санитарную обувь и другие средства индивидуальной защиты _____ тысяч (млн) сумов;

— на молоко (шугрие) равноценные продукты питания), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду (для работающих в горячих цехах) _____ тысяч (млн) сумов;

— на средства гигиены (в соответствии с отраслевыми нормативными документами и коллективным договором) _____ тысяч (млн) сумов.

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

83. Составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарио-оздоровительных мероприятий и включает на смету расходов) и по согласованию с Профсоюзным комитетом прилагает к коллективному договору (Приложение №4).

84. 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.

85. 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.

86. 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.

87. 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.

88. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществление 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 пять

22

ЛИНИЯ СГИБА

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

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

92. Для профессий и должностей, приведенных в Приложении № 29, прохождение переподготовки и повышение квалификации является обязательным для работника и Работодателя.

Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников, порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников определяется Положением о 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 (должности) 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.

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

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

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

95. Работником, обучающимся в образовательных организациях без отрыва

27

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

вращению 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» и «Ishonch-Доверие».

16.9. Работники, 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 ежемесячно 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, организационных выступлениях 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 объединения и защите права объединяться в профсоюзы».

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

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

17.1. Профсоюзный комитет имеет преимущественное право на ведение

42

ЛИНИЯ СГИБА

310. 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».

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

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

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

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

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

315. При сокращении (в т.ч. в результате внедрения искусственного интеллекта) численности будут предусматриваться 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 основная прекращение трудового договора не изменится;

г) заключение договора с Центром содействия занятости населения на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

д) предоставление работнику, получающему предупреждение о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности,

7

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

Узбекистан» (утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. №92, зарегистрированным Министерством юстиции 19.11.2015 г. №7230).

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 полевых условиях непосредственно на объектах проведения полевых работ, вне полевой базовой поселка организации;

не ниже 7

____ % от минимального размера оплаты труда в день — при работе, выполняемой в полевых базовых поселках организаций.

5.22. За работу вахтовым методом устанавливается надбавка ____ % от минимального размера оплаты труда в месяц.

не ниже 50

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 долготелтый 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, роста профессионального мастерства Работодатель может по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливать и другие надбавки работникам (например, за высокое профессиональное мастерство, наставничество, за высокие достижения в труде, за сложность выполняемой работы или за выполнение особо важных работ на срок их проведения).

5.26. Работники, перевозящие на пассажирских транспортных средствах 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 ____ километров на самого работника и суммарно до ____ километров на перевозжающих вместе с ним членов семьи;

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

расходы по найму (аренде) жилья, в случае если у перевозжающего работника в данной местности отсутствует собственное жилье и работодатель не предоставляет 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

18

ЛИНИЯ СГИБА

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;

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, привлекаемым на военную службу в мобилизационном призывном резерве — для внесения денежных взносов на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан;

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

з) подготовить талантливых молодых специалистов по необходимым для Организации специальностям в зарубежных высших учебных заведениях, с возмещением образовательного-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 газете) и материальное поощрение молодежи за активное участие в общественной жизни;

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

г) добиться проведения инструктажа по охране труда, обеспечения спецодеждой, спецообуви, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием для учащихся и выпускников профессиональных учебных заведений, проходящих практику или трудотренинги в Организации;

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 и работу с целью предотвращения нега-

31

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

чих, за счет Организации.

1327. Финансовая помощь предоставляется семьям сотрудников, умерших от болезни во время пандемии, за счет Работодателя или Профсоюзного комитета, исходя из финансовой возможности.

1328. 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.

1329. 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, ФИЗИКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

14.1. Работодатель обязуется:

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

14.12. 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:

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

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

14.23. 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;

14.24. развивать за счет средств Организации деятельность имеющихся на балансе Организации библиотек и информационно-ресурсных центров, дворцов и домов культуры, осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, финансировать заработную плату их работников. Пополнять книжный фонд библиотек и информационно-ресурсных центров новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительской работы;

14.25. всячески способствовать развитию художественной самодетельно-

38

ЛИНИЯ СГИБА

должительностью 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 неотапливаемых помещениях (при наружной температуре воздуха выше ____ градусов).

4.14. Дополнительно к периодам, предусмотренным ст.202 Трудового кодекса Республики Узбекистан, во времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемых 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 отчетов в выходящий(ий) 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. присутствие в суде и других учреждениях для защиты прав и законных интересов работников;

4.14.8. невозможности явиться на работу в связи со стихийным бедствием, несчастным случаем и другими неблагоприятными событиями, произошедшими по пути на работу;

4.14.9.

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 отравления естественных надобностей;

в) для принятия лекарственных средств;

г) для производственной гимнастики;

д) _____.

4.16. При пятнадцатой и шестнадцатой рабочей неделе общим выходным днем в Организации является воскресенье. Вторым выходным днем при пятнадцатой рабочей неделе является ____.

4.17. Присутствие работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации.⁸

8 Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников культурно-зрелищных организаций, организации телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, 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.

11

ЛИНИЯ РАЗРЕЗА

рует 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 проезде 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:

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. Соглашение 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 окончании 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 сохранением 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

14

ЛИНИЯ СГИБА

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, недовосстановившим отпуск умерших работников Организации в суммарном годовом размере ____ кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.16. По случаю празднования «Дня рождения Узбекистана» 11 ноября члены профсоюзов подлежат награждению (поощрению) по рекомендациям 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. организовывать 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 №УП1-4906 «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 работников, работающих в Организации и не имеющих 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;

13.18.4. оплачивать для работников стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, а для работников, имеющих детей инвалидов в возрасте до 16 лет

35

от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:

95.1. необходимое для совмещения работы с учебной начало и окончание ежедневной работы;

95.2. сокращение рабочей недели еще на _____ %;

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

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

96. Работникам, обучающимся по вечерней (или заочной) форме обучения (в том числе и на вторую специальность) в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии:

для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях — _____ календарных дней,

_____ не менее двадцати

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

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 _____ календарных _____ не менее тридцати

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

высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях — _____ календарных дней ежегодно.

_____ не менее сорока

97. 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 стоимости проезда.

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

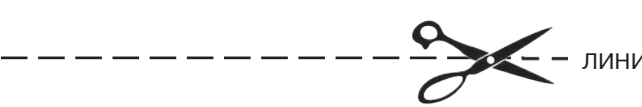
X. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

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

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

103. Для работников с семейными обязанностями время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им _____ лет, включается в стаж работы

28



тивных явлений в деятельности рабочей молодежи, в частности, снижения уверенности в завтрашнем дне, культивирования чувства удовлетворенности заработной платой, условиями труда.

з) с использованием методов «Трибуна молодых», «Свободное мнение» организовывать 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

121. 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.

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

123. Продолжительность ежегодного трудового отпуска **надомника** устанавливается продолжительностью _____ календарных дней.

_____ не менее 21

Дистанционные работники

124. 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) _____;

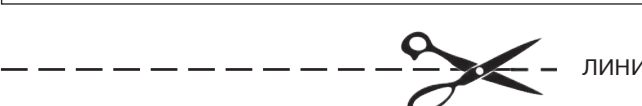
г) _____.

125. 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

126. 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, раз-

32



— дома отдыха, санатории, профилактории за счет средств **Организации**;⁸

138.5. 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 иностранных языкам.

1319. 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.

1320. Стороны обязуются улучшить снабжение работников мясо-молочными продуктами, овощами и другой сельскохозяйственной продукцией, произведенной в подобном хозяйстве **Организации**.

1321. 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.

1322. Работникам предоставляются беспроцентные ссуды для приобретения товаров длительного пользования и жилищного строительства.

1323. В целях повышения ответственности работающих родителей за воспитание детей Работодатель осуществляет материальное стимулирование работников, детей которых являются победителями международных научных олимпиад, чемпионатов страны и мира по видам спорта, исходя из финансовых возможностей **Организации**.

1324. При рождении первого ребенка работником выплачивается премия в размере _____ % от среднемесячной заработной платы.

1325. В целях настоящего Договора малообеспеченными считаются семьи, в которых среднедушевой доход на одного члена семьи не превышает критического размера минимальных потребительских расходов, установленных в Республике Узбекистан.

Льготы и гарантии для работников в период действия карантинных мер, введенных в связи с пандемией и другими глобальными опасностями

1326. В период пандемий и других глобальных опасностей Работодатель обязуется:

1326.1. в период действия карантинных мер Работодатель переводит работников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому.

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

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

Работа на дому в соответствии с заключенным трудовым договором озна-

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

36



требно Трудовым кодексом.

72. 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 (КПР);

_____ а) _____;

_____ б) _____;

_____ в) _____;

73. 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.

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

75. 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 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.

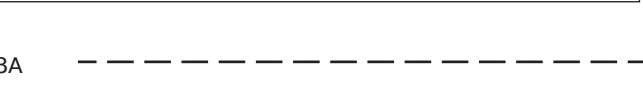
76. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Перечень категорий Работников, с которыми необходимо заключить договоры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

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).

21



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

517. 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.

518. 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.⁹

При этом:

а) при отсутствии проездных документов оплата проезда при служебной командировке осуществляется в размере _____ процента от установленного _____ не менее 0,1

размера базовой расчетной величины за каждый километр.

б) суточные расходы возмещаются в _____ кратном размере от размера базовой расчетной величины;

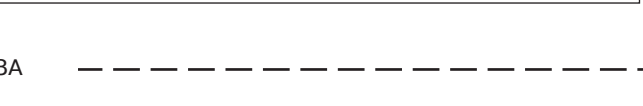
в) размер возмещения суточных расходов за гостиницу не должен превышать _____ кратного размера базовой расчетной величины;

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

519. 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 государственных органов и организаций за пределы Республики Узбекистан».

13 Для бюджетных организаций, государственных целевых фондов, иных фондов, созданных в установленном порядке, которым выделяются средства из бюджетов бюджетной системы, юридических лиц в 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 Р/Уз от 02.08.2022 г. №424.

17



отпуск, продолжительностью _____ календарных дней.

_____ не менее 4

425. 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 до двух _____ 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) _____;

е) _____.

426. 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) _____;

ж) _____.

427. 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) _____.

428. 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 санаторий или дома отдыха;

б) в случае смерти близких родственников;

в) при проведении свадебных торжеств самого работника или его детей;

г) в связи с проведением ремонта жилища;

д) в связи с новосельем;

е) _____;

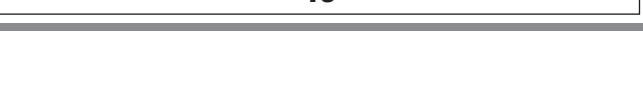
ж) _____.

429. Оплата отпуска производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска. При этом обеспечивается выплата средней заработной платы за все дни отпуска, включая воссрещия.

430. Работнику может предоставляться творческий отпуск, продолжительностью до _____ месяцев (в негосударственных организациях высшего образования, научных и других организациях).

431. Работодатель предоставляет работнику, в период нахождения в творческом отпуске, возможность пользования ведомственным жильем или компенса-

33



заключения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными законами, учредительными документами **Организации**, коллективными соглашениями, настоящим Договором;

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

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

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

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

н) развивать рационализаторскую работу;

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

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

24. Профсоюзный комитет обязуется:

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

б) обеспечивать 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 профсоюзом 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 участия **Организации** в реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества;

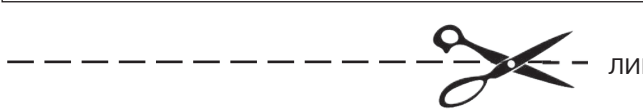
ж) участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

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

4



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.

316. В случае, если при рассмотрении вопроса о прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) определено, что работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом преимущественное право или предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй 167 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

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

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

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

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

д) жены военнослужащих срочной военной службы;

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

ж) одинокие бездетные женщины;

з) _____.

317. Работникам устанавливаются следующие дополнительные гарантии при выплате выходного пособия за счет средств Работодателя:

<п>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, периоды трудовой деятельности работников в отрасли _____ или по профессии и 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;

з) _____.

318. 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»);

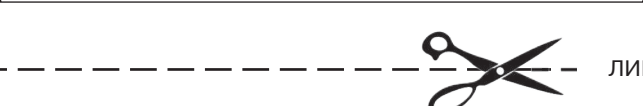
319. Работодатель принимает меры по предотвращению сокращения рабочих мест при переходе на энергосберегающие технологии в процессе внедрения принципов «зеленого производства».

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

41. В **Организации** нормализация продолжительности рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю при пятидневной или ше-

8



В течение календарного года:

— количество выходных и праздничных дней, в которые работники могут быть вызваны на работу, организуется _____ днями;

— предельная продолжительность сверхурочных работ составляет _____ часов.

Перечень заранее неопределенных 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) _____.

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

419. Ежегодный основной (унифицированный) трудовой отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью _____ календарных дней.⁹

_____ не менее 21

420. 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, продолжительности отпусков, порядок и условия их предоставления приведены в Приложении № 7.

421. 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.

422. За каждый день лет работы в **Организации** или отрасли работником 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 _____ либо в иной отрасли.

423. Руководителям и специалистам предоставляются ежегодные дополнительные отпуски в соответствии с перечнем должностей, приведенным в Приложении № 13.

424. Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный трудовой

12



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, обучающихся 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 учащихся организаций профессионального образования, 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.

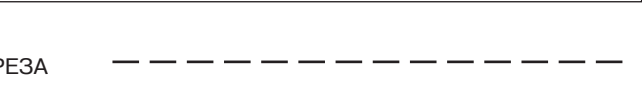
33. Положение о доплатах к отпуску.

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**.

45



также настоящего Договора. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщать профессиональному союзу о результатах рассмотрения. (Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»);

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

165. 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 дисциплинарной ответственности к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на счет любого одного месяца.

166. 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.

167. 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 доступом в Интернет, канцтоварами для выполнения уставной деятельности;

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

168. 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;

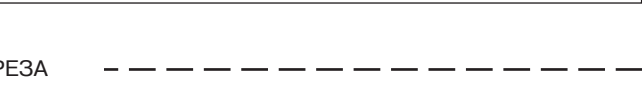
д) добиваться своевременного устранения недостатков, имеющихся на рабочих местах, и требовать принятия мер Работодателем для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники безопасности и безопасности;

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) организовывать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и быта;

з) проводить разъяснительную и организационную работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и производственной дисциплины, предотвращать

41



щает осуществляемую работником работу по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя по месту жительства работника или в других помещениях, принадлежащих ему или члену его семьи.

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

порядок осуществления электронного документооборота между Работодателем и работником;

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

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

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

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

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

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

1326.2. 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;

1326.3. расходы на лечение сотрудников, инфицированных какой-либо инфекцией во время пандемии, покрываются **Организацией**;

1326.4. единовременные материальные помощи в _____ кратном размере минимального размера оплаты труда предоставляется Работодателем больным и пролеченным членам семьи работника в случае пандемии по рекомендации Профсоюзного комитета;

1326.5. 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;

1326.6. Работодатель обязан оказывать материальную помощь работникам, заболевшим заразным вирусным заболеванием, оплачивать его лечение и стоимость медикаментов (в том числе если заболели дети работника);

1326.7. каждые 3 месяца проводит бесплатные медицинские осмотры сотрудников, излечившихся от какой-либо инфекции, за счет средств **Организации**;

1326.8. предоставляет сотрудникам предупреждающую информацию о возможности заражения различными инфекционными заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, издает стенды, раздаточные материалы;

1326.9. в целях предотвращения распространения какой-либо инфекции среди сотрудников **Организации**, Работодатель обеспечивает сотрудников антисептиками и необходимыми санитарно-гигиеническими средствами, масками на рабочих местах, тестами на болезни, вакцинацией от инфекционных заболеваний, а также дезинфекцию рабочих мест, кухонь, душевых, туалетов, общежитий, принадлежащих **Организации**, транспортных средств, перевозящих рабо-

37



СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА >>

Ключевой фактор стабильности

В организации, где трудовые отношения строятся на основе коллективного договора, защита интересов работников осуществляется более эффективно. Об этом наглядно свидетельствует опыт Андижанской области, где по итогам прошлого года средние расходы на социальную поддержку одного работника превысили 8,5 млн сумов.

Приоритетное внимание в регионе уделяется уязвимым категориям населения — пожилым людям, молодежи и молодым семьям. В рамках государственных программ масштабы социальной поддержки ежегодно расширяются. Так, на 239 предприятиях 354 гражданам пенсионного возраста до выхода на заслуженный отдых оказана единовременная материальная помощь и вручены ценные подарки, что стало проявлением уважения к их многолетнему и добросовестному труду. Кроме того, 357 сотрудников были поощрены ценными подарками в связи с юбилейными датами. На 844 предприятиях неработающим пенсионерам оказана материальная помощь на сумму около 600 млн сумов.

Особая забота проявляется в отношении одиноких людей, лиц с инвалидностью и семей, воспитывающих детей с особыми потребностями.

В преддверии праздничных дат на 121 предприятии оказана поддержка 159 бывшим работникам с инвалидностью на общую сумму порядка 87 млн сумов.

Значительная помощь оказывается и детям из малообеспеченных семей. Для 2 870 детей из семей, потерявших кормильца, было выделено около 374 млн сумов на приобретение учебных принадлежностей. Эта мера стала весомым вкладом в поддержку образования и будущего подрастающего поколения.

Поддержка материнства также остается в числе ключевых направлений социальной политики. Материальную помощь получили 354 молодые матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. На ряде предприятий для женщин с детьми установлена сокращенная рабочая неделя с сохранением заработной платы, что создает

более благоприятные условия для совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.

Не менее значимы меры по поддержке молодых семей и студенческой молодежи. Тысячам семей и учащихся оказана финансовая помощь, предоставлены беспроцентные ссуды, в том числе на обучение, прохождение военной службы и улучшение жилищных условий.

Такая системная и адресная работа способствует укреплению социальной стабильности и повышению роли человека труда в обществе. Профсоюзы и впредь намерены последовательно отстаивать интересы работников, обеспечивая каждому члену коллектива внимание, поддержку и социальную защиту.

Хамидулло МАТИСАЕВ,
заведующий отделом Андижанского областного совета Федерации профсоюзов Узбекистана

ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ >>

Показали мастерство

В спортивном комплексе «Джизакский центр подготовки по олимпийским и паралимпийским видам спорта» состоялись соревнования по шахкам и шахматам среди тренеров и наставников.

Профсоюз работников культуры, спорта и туризма Узбекистана, наряду с защитой социально-экономических прав и трудовых интересов работников, последовательно реализует инициативы, направленные на формирование культуры здорового образа жизни. В трудовых коллективах регулярно организуются спортивные мероприятия, которые способствуют популяризации спорта, укреплению корпоративного единства и вовлечению сотрудников и членов их семей в активный образ жизни.

В интеллектуальных состязаниях приняли участие пять команд. Турниры стали площадкой не только для соперничества, но и для профессионального общения.

— Спортивные игры позволили не только повысить интерес к занятиям



спортом, но и еще больше укрепить узы дружбы между коллегами, обмениваться опытом и просто провести время с пользой, — отметил ветеран труда Шавкат Исхаков.

Участники продемонстрировали высокий уровень подготовки, стратегическое мышление и волю к победе. Особенно насыщенно и эмоционально прошли соревнования среди женщин, подарив зрителям

немало ярких и напряженных партий.

По итогам турнира победители и призеры награждены дипломами и памятными подарками.

Умид ХАЛИКОВ,
главный специалист по социально-экономическим вопросам
Республиканского совета профсоюза работников культуры, спорта и туризма Узбекистана

МНЕНИЕ >>

Этап реального единства

Как подчеркнул Президент нашей страны Шавкат Мирзиёев в своей статье «Центральная Азия на пороге новой эпохи», регион вступает в новый, исторически значимый этап развития. Это этап подлинного единства, которого Центральная Азия не знала десятилетиями. Впервые за долгое время здесь формируется атмосфера доверия, способная стать основой общего взгляда в будущее.



Историю региона сегодня все чаще делят на два периода — до 2016 года и после. И это деление не условность, а отражение реальных процессов. До этого момента Центральная Азия жила с грузом накопленных противоречий. Недоверие, закрытость, нерешенные вопросы — все это сдерживало развитие и лишало регион внутренней устойчивости.

Ситуация начала меняться постепенно, но последовательно. Сегодня на наших глазах формируется новая региональная идентичность Центральной Азии. Она не отрицает различия между странами, напротив — признает их и опирается на общее историческое наследие, культурную близость и взаимосвязанность судеб народов. Возникает новое ощущение региона — пространства, где соседство перестает восприниматься как угроза и становится ресурсом, а успех одного государства усиливает позиции всех.

Поворотным моментом стал 2017 год, когда лидеры центральноазиатских стран впервые за многие годы наладили регулярный диалог без внешних посредников. Так начал складываться новый стиль регионального мышления — основанный на доверии и ответственности. Это позволило сдвинуть с мертвой точки проблемы, которые десятилетиями казались неразрешимыми, и выстроить баланс интересов на основе твердой политической воли.

Инициативы Узбекистана получили широкую поддержку партнеров. В регионе стала укрепляться атмосфера равенства, взаимного уважения и прагматичного сотрудничества. Ушли в прошлое расхожие утверждения о том, что пограничные вопросы Центральной Азии якобы обречены оставаться вечным конфликтом. Историческим рубежом стало подписание в марте 2025 года соглашения о точке пересечения границ трех государств и Худжандской декларации между Узбекистаном, Кыргызстаном и Таджикистаном.

Впервые в новейшей истории региона взаимные границы получили полноценное юридическое оформление. Проблемы, годами обсуждавшиеся на уровне межправительственных комиссий без реального результата, были окончательно закрыты. Параллельно в сфере водных ресурсов и энергетики сформирована концепция совместного и рационального использования гидроэлектростанций, трансграничных рек и водохранилищ — еще один шаг от соперничества к сотрудничеству.

Как отмечает Президент нашей страны, именно практические действия, ответственность за будущее и верность принципам добрососедства, дружбы и взаимной выгоды служат главным доказательством происходящих перемен. Новая Центральная Азия выбирает путь мира, устойчивого развития и конструктивного партнерства. И если регион будет выступать на международной арене как единое целое, его голос станет звучать значительно громче и убедительнее.

Абдулла НУТМАНОВ,
председатель Республиканского совета профсоюза работников транспорта, дорожного и капитального строительства, строительной индустрии

ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ >>



День защитников Родины: что важно знать с точки зрения закона

ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ 14 ЯНВАРЯ НЕРАБОЧИМ ДНЕМ?

Нет. 14 января не относится к праздничным нерабочим дням, установленным трудовым законодательством Республики Узбекистан.

В соответствии со статьей 208 Трудового кодекса Республики Узбекистан к праздничным нерабочим дням относятся:

- 1 января — Новый год;
- 8 марта — День женщин;
- 21 марта — Праздник Навруз;
- 9 мая — День памяти и почестей;
- 1 сентября — День Независимости;
- 1 октября — День учителя и наставника;
- 8 декабря — День Конституции Республики Узбекистан;

- первый день религиозного праздника Руза хайит (Ийд-ал-Фитр);
- первый день религиозного праздника Курбан хайит (Ийд-ал-Адха).

Поскольку День защитников Родины (14 января) в данный перечень не включен, он считается обычным рабочим днем. Соответственно, нормы об оплате труда в праздничные и выходные дни к нему не применяются, если иное не установлено

ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ СОКРАЩАТЬ РАБОЧИЙ ДЕНЬ 14 ЯНВАРЯ?

Нет. Законодательство не предусматривает сокращения продолжительности рабочего дня в связи с празднованием Дня защитников Родины.

Согласно статье 187 Трудового кодекса Республики Узбекистан, продолжительность рабочего дня сокращается не менее чем на один час только накануне праздничных нерабочих дней. Поскольку 14 января не относится к таким дням, данная норма не применяется.

Таким образом, работодатель не обязан сокращать рабочий день 14 января. Вместе с тем сокращение возможно по инициативе работодателя либо если такое условие предусмотрено коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

ПРЕДУСМОТРЕНЫ ЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЛИ НАДБАВКИ В ЭТОТ ДЕНЬ?

Нет. Трудовое законодательство не устанавливает обязательных доплат, надбавок или компенсаций, приуроченных к празднованию Дня защитников Родины.

В соответствии со статьей 252 Трудового кодекса премии, доплаты и надбавки относятся к выплатам стимулирующего характера и могут устанавли-

ваться работодателем в рамках системы оплаты труда либо выплачиваться в виде разовых поощрительных премий, в том числе в связи с праздничными датами.

Такие выплаты не являются обязанностью работодателя. Они осуществляются по его усмотрению либо на основании коллективного договора, соглашений или локальных нормативных актов, согласованных с профсоюзным комитетом.

Следует учитывать, что поощрительная премия, не предусмотренная системой оплаты труда, может выплачиваться именно по случаю праздника, однако, ее предоставление носит добровольный характер и не связано с выполнением заранее установленных показателей.

Согласно статье 299 Трудового кодекса меры поощрения труда применяются по усмотрению работодателя и определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. При этом законодательство прямо указывает, что выплаты, входящие в систему оплаты труда, не относятся к мерам поощрения, а праздничные поощрения не применяются к работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в период его действия.

Таким образом, выплата премий или иных денежных поощрений 14 января возможна, но не обязательна и зависит от решений работодателя и условий локальных нормативных актов.

ОБЯЗАН ЛИ РАБОТНИК УЧАСТВОВАТЬ В ПРАЗДНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ?

Нет. Участие работника в праздничных, торжественных или поздравительных мероприятиях, приуроченных ко Дню защитников Родины, не является его трудовой обязанностью.

Работник обязан выполнять только те функции, которые предусмотрены трудовым договором, должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка. Участие в праздничных собраниях, концертах, торжественных мероприятиях не относится к трудовой функции, если иное прямо не закреплено в указанных документах.

Если праздничное мероприятие проводится в рабочее время и участие в нем предусмотрено локальными актами организации, работодатель обязан учитывать нормы рабочего времени. В случае проведения мероприятий за пределами установленного рабочего времени участие возможно исключительно на добровольной основе.

Таким образом, участие в праздничных мероприятиях 14 января — это право работника, а не его обязанность. Закон защищает не только патриотические чувства, но и право на соблюдение норм рабочего времени.

Гузалья РЗАЕВА,
заведующая отделом по работе с обращениями граждан Инспекции труда Федерации профсоюзов Узбекистана

ПРОФСОЮЗЫ — ДЕТЯМ >>



В дни зимнего отдыха 107 мальчиков и девочек с пользой провели время и хорошо отдохнули. Новогоднее настроение создавал белоснежный зимний пейзаж со сказочными персонажами, яркими украшениями и тематическими декорациями лагеря, которые производили на ребят особое впечатление.

Каждый день в лагере был насыщен культурными и познавательными мероприятиями. Для детей организовывались кукольные представления, интеллекту-

альные игры «Мое свободное время», «Заковат», «Вундеркинды», викторины, выставки, творческие выступления и спортивные соревнования. Все это дало ребятам возможность проявить свои способности, раскрыть таланты и почувствовать радость общения.

Зимний отдых в лагере «Ок кема» надолго останется в памяти детей как один из самых

Каникулы прошли замечательно

В Муйнакском районе зимние каникулы для детей прошли в радостной и теплой атмосфере. Настоящее ощущение праздника царило и в оздоровительном лагере «Ок кема».



приятных и ярких моментов каникул.

Гульбахор АБДУКАРИМОВА,
руководитель пресс-службы
Департамента по организации
отдыха и оздоровления детей
при Федерации профсоюзов
Узбекистана



КОРПОРАТИВНАЯ ПСИХОЛОГИЯ >>

Понедельник — день тяжелый? или день, который многое про нас знает



Если же присмотреться внимательнее, становится ясно: понедельник не столько тяжелый, сколько показательный. Он не приносит ничего принципиально нового и просто возвращает нас туда, где мы были до выходных. К делам, обязанностям, отношениям, привычному ритму жизни. И если именно в этот день становится особенно тяжело, причина, как правило, кроется не в календаре.

Понедельник редко начинается с любимых дел. Чаще — с рутины: писем, отчетов, накопив-

Понедельник — не проблема сам по себе, а индикатор внутреннего состояния человека и его жизни в целом. Он не добавляет тяжести, а лишь проявляет то, что уже есть: усталость, неудовлетворенность или, наоборот, внутреннюю опору. Возвращаясь к будням, мы сталкиваемся не с календарем, а с собственной реальностью — и именно поэтому понедельник ощущается так по-разному.

шихся задач и разговоров, которые хотелось бы отложить еще хотя бы на день. Иногда — с суеты, резких слов, давления и недовольства. В лучшем случае — с условного «волшебного пенделя», в худшем — с откровенного пинка. Причем пинки, если быть честными, почти всегда незаслуженные. Но именно в понедельник ни у руководителей, ни у коллег, ни у нас самих нет ресурса на мягкие формулировки и бережные интонации.

А впереди — целая неделя. Пять дней, наполненных дедлайнами, постоянными переключениями и мыслями о том, как бы побыстрее дожить до выходных. Это ощущение знакомо мно-

Понедельник традиционно считают днем тяжелым. Эту фразу произносят почти автоматически — как универсальное оправдание плохого настроения, усталости и внутреннего сопротивления началу рабочей недели. Мы словно заранее соглашаемся с тем, что будет трудно, напряженно и безрадостно. И, что примечательно, организм охотно подыгрывает этому ожиданию.

гим. И здесь возникает парадокс: даже премии, повышения и материальные бонусы редко делают рутинную работу по-настоящему желанной. Они способны поддержать, но почти никогда не зажигают.

Потому что человека мотивируют не столько деньги, сколько смыслы.

В экзистенциальной психологии есть ключевое понятие — «ради».

Ради чего мы это делаем? Ради чего встаем утром? Ради чего терпим не самый приятный процесс? Когда это «ради» существует, появляется внутренняя энергия. Когда его нет — даже простые задачи начинают отнимать силы.

Это «ради» почти всегда глубоко личное. У сотрудников силовых структур, спасателей, врачей, волонтеров за внешней рутинной работой стоит внутренняя история — желание защитить, спасти, исправить то, что когда-то оказалось невозможным. Именно поэтому они выдерживают не только риск и напряжение, но и бесконечные отчеты, протоколы, бумажную монотонность, лишенную всякой романтики.

Однако здесь важно сделать оговорку. Даже самые высокие смыслы не гарантируют бесконечного ресурса. Кто-то со временем уходит в другую сферу, добавляя в жизнь материальные или карьерные стимулы. А кто-то остается «вечным спасателем» — человеком, который умеет отдавать, но не всегда умеет восполняться. Рано или поздно такие люди сталкиваются с усталостью, опустошением и мучительным вопросом: а где в этой жизни я сам?

Ответ часто оказывается простым и одновременно тревожным: в жизни слишком мало радости.

Радость нередко воспринимают как нечто второстепенное, случайное, необязательное. Между тем это базовая эмоция и жизненно важный ресурс. Она восстанавливает, наполняет, возвращает ощущение смысла. Недаром в психотерапии одним из ключевых признаков депрессии считается не столько печаль, сколько утрата способности радоваться.

Важно понимать: радость не стоит ждать. Ее нужно создавать.

Для психического здоровья существуют два простых, но принципиальных условия. Первое — ежедневно находить время для того, что действительно нравится. Не полезно, не престижно

и не «надо», а именно приятно. Минимум полчаса подряд, без отвлечений и чувства вины. Это не прихоть, а элемент психогигиены.

Второе — учиться замечать радости в течение дня. Планировать их, фиксировать, возвращаться к ним мысленно. Это меняет фокус внимания, а вместе с ним — и внутреннее состояние. Мозг по-



степенно привыкает видеть не только проблемы, но и возможности.

Когда радости становится больше, появляется энергия. Когда появляется энергия — работа перестает ощущаться как непрерывное преодоление. И тогда уже не так важно, понедельник сегодня или четверг, будни это или выходные. Если в жизни достаточно смысла и радости, она перестает быть чередой испытаний.

В этом смысле понедельник — не враг. Он зеркало. Он показывает, насколько мы живем в согласии с собой, своими смыслами и потребностями.

И если отражение не радует — это не повод для отчаяния. Это повод начать заботиться о себе. Не с понедельника. А прямо сейчас.

Азиз ИБРАГИМОВ



США получат контрольный пакет

Соединенные Штаты получают контрольный пакет в совместной с Арменией компании TRIPP Development Company, которая займется реализацией транспортного коридора через территорию республики.

Проект соединит основную территорию Азербайджана с Нахичеванью и рассматривается как ключевой элемент мирного соглашения между Ереваном и Баку, подписанного в 2025 году при посредничестве США.

Об этом говорится в совместном заявлении государственного секретаря США Марко Рубио и министра иностранных дел Армении Арапата Мирзояна.

Согласно достигнутым договоренностям, США будут владеть 74% компании,



Армения — 26%. Право на развитие проекта предоставляется сроком на 49 лет с возможностью продления еще на 50 лет. По истечении этого периода доля Армении увеличится до 49%.

Гренландия не продается

Премьер-министр Гренландии Йенс-Фредерик Нильсен заявил, что жители острова предпочли бы сохранить связь с Данией, а не перейти под контроль Соединенных Штатов, если бы выбор пришлось делать «здесь и сейчас».



Заявление прозвучало на совместной пресс-конференции с премьер-министром Дании Метте Фредериксен и стало самым жестким ответом на высказывания президента США Дональда

Трампа о возможной аннексии острова.

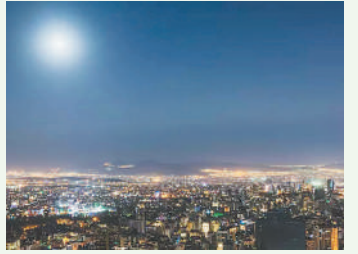
Ранее Дональд Трамп заявлял, что США должны «владеть» Гренландией в целях национальной безопасности, не исключая при этом и силовой сценарий. В Копенгагене подчеркнули, что применение силы означало бы подрыв основ трансатлантической системы безопасности. Позднее Дональд Трамп отметил, что позиция главы правительства Гренландии станет для него «большой проблемой».

Связь без границ

Компания SpaceX американского предпринимателя Илона Маска сделала бесплатным доступ к спутниковой связи Starlink в Иране на фоне многодневного отключения интернета в стране.

Как сообщает Bloomberg, SpaceX отменила абонентскую плату за сервис, в результате чего владельцы терминалов Starlink в Иране получили возможность пользоваться связью бесплатно. Решение было принято в условиях резкого ужесточения ограничений на доступ к интернету внутри страны.

В Иране впервые с начала протестов зафиксировано полное отклю-



чение интернет-услуг по всей территории, что фактически лишило население доступа к внешним источникам информации и коммуникации.

По материалам международной прессы

КОММЕРЧЕСКОЕ ОБЪЯВЛЕНИЕ

Компания **China Huadian Engineering Co., Ltd. (ООО «Чайна Хуадянь Энджиниринг»)**, ведущий мировой подрядчик в энергетическом секторе, объявляет тендер на предоставление бухгалтерских и юридических консультационных услуг для своего представительства в Узбекистане. Приглашаются к участию профильные консалтинговые компании и фирмы с опытом работы на рынке Узбекистана и/или сопровождения международных проектов. Заинтересованные компании должны направить свои коммерческие предложения на указанный адрес электронной почты в течение 30 дней с даты публикации данного объявления.
Контакты: Управление закупок представительства.
Тел.: +998 (77) 793-02-38
Email: zhengyang@chec.com.cn

Зачетная информация
ИПСК «Шарк». Заказ № Г-112. Тираж 1289 экз.
«Шарк», адрес предприятия: г. Ташкент, ул. Буяк Турон, 41.
ООО «Poligraf-Press» Заказ № 17. Тираж 263 экз.
«Poligraf-Press», г. Маргилан, ул. Туркистон д. 236-б
ООО «Эрудит» Заказ № 040. Тираж 852 экз.
ООО «Эрудит», г. Самарканд, ул. Спитамена, 270.

Общий тираж 2404 экз.
Подписано в 18.45