**Макет коллективного договора**

**для высшых учебных заведений**

**2020 г.**

# Одобрен на общем собрании (конференции) трудового коллектива

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Между администрацией и профсоюзным комитетом ..........................................................................................................**

**на.......................годы**

На основании решения общего собрания трудового коллективаподписали:

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель**  ректор | **Представитель работников**  Председатель профсоюзного комитета |
| (Ф.И.О.) | (Ф.И.О.) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |
| **При подписании коллективного договора присутствовали**: | |
| **Представители работодателя**  **1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Представители работников**  **1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

**I. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее «Договор»), заключенный между администрацией и профсоюзным комитетом ................................... (далее «.................»), являющийся локальным нормативным актом, регулирующим трудовые, социально - экономические, профессиональные отношения и гарантирующий защиту социально-экономических прав и льгот работников, разработан в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым Кодексом Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «О занятости населения», «Об охране труда», «О профессиональных союзах», «О социальном партнерстве», «Об образовании», Национальной программой по подготовке кадров а такжеГенеральным соглашением между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово–промышленной палатой Республики Узбекистан по социально-экономическим вопросам, отраслевымсоглашением между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры и Министерством высшего и среднего - специального образования Республики Узбекистанна 2018-2020 годы и другими нормативно-правовыми документами.
2. Сторонами настоящего **Договора** являются:

- **Работодатель** – ректор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- **работники** – председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Договор** вступает в силу со дня подписания и до............................ По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.
2. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех работников **Университет**, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу, а также, студентам являющийся членами профсоюза.

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

* на членов семьи работника;
* на лиц, с которыми работодатель прекратил трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по возрасту;
* на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
* на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного;
* на штатных работников профсоюзного комитета;
* на лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;
* на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1. Изменения и дополнения в **Договор** вносятся по соглашению сторон.
2. **Работодатель** обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, всех работников **Университета**, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнение условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).
3. Поступивший на работу в **Университет** работник проходит собеседование с председателем профсоюзного комитета.
4. Согласно ст.9 Трудового кодекса Республики Узбекистан профсоюзного комитеты осуществляют контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.
5. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на Университетх и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 г. за № 196) в целях настоящего **Договора**, следующие категории работников признаются **Представителями трудящихся**:

а) члены профсоюзного комитета;

б) уполномоченные по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам.

1. Представители профсоюзного комитета включаютсяв состав комиссии по аттестации работников Университета.

**II. производственно - экономическая деятельность**

1. Стороны отмечая взаимную заинтересованность в улучшении материального и правовогосостояния работников Университета, считают необходимым объединить усилия работников и работодателя в целях обеспечения согласования социально-экономических интересов путем воплощения прав, предоставленных законодательнымии иными нормативными актами и выполнения обязательствпредусмотренных настоящим Договором.
2. **Работатодатель обязуется:**

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

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив материально-техническими ресурса-ми и финансовыми средствами;

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

г) систематически информировать трудовой коллектив о финансовом положении и использовании прибыли Университета;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение другим профессиям в Университете, а при необходимости в соответствующих образовательных учреждениях

**Профсоюзный комитет обязуется:**

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

б) способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

в) вносить предложения **ректору Университета** по совершенствованию форм и систем оплаты труда, управлению **Университетом,** ведению коллективных переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов, а также программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

г) инициировать участие в отраслевых конкурсах, участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

**Работники** обязуются:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы **ректора Университета;**

б) соблюдать установленный режим работы, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

в) способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по работе.

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

1. Трудовые отношения между работником и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, в том числе отраслевым соглашением и настоящим **Договором.**
2. Прием на работу преподавателей и профессоров осуществляется на основе Положения «О порядке приема на работу в высшие учебные заведения преподавателей на конкурсной основе», утвержденного постановлением Кабинетом Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 2006 года № 20.
3. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев предусмотренных статьей 101 Трудового кодекса Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

Письменное представление по данному вопросу должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора, рассматривается **Профсоюзным комитетом** на основе “Порядка рассмотрения в профсоюзном органе представления работодателя”, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №2-11 от 19 апреля 2016 года.

1. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется в Университете**.**
2. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и **Работодателем.** Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе.
3. Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе работника считаются:

- необходимость ухода за больным или человек с инвалидностью членом семьи;

- финансовые трудности;

- возникновение на прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

1. Работник может быть временно переведен,без его согласия, на другую работу по инициативе **ректора** в связи с производственной необходимостью и простоем.

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

Приостановка работы без вины работника по причине капитального ремонта или по другим объективным причинам в организации считается **ПРОСТОЕ**. В этом случае работникам не обьязуется брать отпуск без без сохранения заработной платы. В таком случае, средняя заработная плата выплачивается в согласно со статьей 159 Трудового кодекса.

1. Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе **Работодателя** может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

- с периодом временного отсутствия другого работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособ-ность);

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

- временная приостановка работ из-за капитального ремонта.

1. **Работодатель** обязуется представить соответствующему профсоюзному комитету не менее чем за два месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. **Работодатель,** также не позднее, чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.
2. **Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение численности.
3. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

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

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

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

г) предоставление инвалидам, лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, получившим уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, право отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчетаодин день в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время (исключение составляют основания, предусмотренные 3,4 пунктами второй части статьи 100 Трудового кодекса);

д) другие предложения по трудоустройству и меры, направленные на смягчение последствий высвобождения работников.

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

а) наличие инвалидности;

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

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

г) наличие инвалидности или необходимость ухода за больным членом семьи;

1. **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 на **Предприятии.** *(Ст.27 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах»).*
2. **Работодатель** не привлекает работников **Предприятии** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в  сельском хозяйстве.
3. **Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль по  предотвра-щению привлечения работников **Предприятии** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в  сельском хозяйстве.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

1. В Университете принимается следующая продолжителньость рабочей недели:

а) для преподавателей и профессоров - 36 часов;

б) для работников нормальных условий – 40 часов;

в) для работников, являющихся инвалидами I и II-групп -36 часов;

г) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов.

1. Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных статья 229 Трудовогокодекса Республики Узбекистан, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) болезнь одного из членов семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) профилактическое лечение.

1. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и **Работодателем**. Оплата труда за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или норме выработки, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.
2. Некоторым техническим сотрудникам(надо список приложить) устанавливается режим с суммированным учетом рабочего времени. При повременной оплате труда работникам, занятым по режиму с суммированным учетом рабочего времени, гарантируется выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой ежемесячно с последующей корректировкой по итогам учетного периода. При этом переработка сверх нормального числа рабочих часов в течение учетного периода по желанию работника оплачивается по расценкам сверхурочной работы или компенсируется отгулом.
3. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.
4. Необходимость предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастных случаев, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также необходимость выполнения большого объема работы в короткие сроки может быть основанием для привлечения работников к работе в ночное время, дни отдыха и праздничные дни, с учетом ограничений установленных законодательством по письменному распоряжению, принятому **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.
5. Работу в дни отдыха и праздничные дни согласно статье 157 Трудового кодекса Республики Узбекистан может быть компенсирована предоставлением отгула с оплатой труда за такую работу не менее чем в одинарном размере.
6. Согласно Отраслевых соглашений между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры с Министерством высшего и среднего - специального образования Республики Узбекистан на 2018-2020 годы сотрудникам учреждения предоставляются основные и дополнительные отпуска (**Приложение№2,№3-график отпусков)**.

В соответствии с ежегодными Указами Президента Республики Узбекистан «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней» определяется дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни).

Дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни) компенсируется за счет сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска работников, а  при определении размера среднемесячного заработка, сохраняемого на период ежегодного трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска с прибавлением к нему количество дополнительного(ых) нерабочего(их) дня (дней).

Продолжительность ежегодного трудового отпуска даже с учетом сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска не может быть менее пятнадцати рабочих дней.

1. Работникам предоставляются нижеследующие ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу в неблагоприятных условиях труда на основе методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан от \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_ дней:

б) за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11.03.1997г. от 12 до \_\_\_\_\_\_\_ дней **(Приложение №4**);

1. Стороны договорились, что работодатель удовлетворяет просьбу работника о выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при прекращении трудового договора:

- по инициативе Работодателя ( за исключением случаев прекращения трудового договора по вине работника);

- при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу (статья 106, пункт 2 Трудового кодекса);

- при отказе работника от продолжения работы в новых условиях труда (статья 89, пункт 4 Трудового кодекса).

При прочих условиях прекращения трудового договора вопрос о выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск устанавливается в трудовом договоре по согласованию сторон.

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

а)смерти близких родственников – 3 дня;

б)проведение свадебных торжеств работника илиего детей – 3 дня;

в) беременным женщинам при невозможности предоставления ежегодного трудового отпуска до выхода в отпуск по беременности и родам – до одного месяца

Близкими родственникамиявляются: родители, братья, сестры, дети, супруги, а также родители, братья, сестры супругов.

1. Помимо категорий работников, поименованных в статье 144 Трудового кодекса Республики Узбекистан, отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

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

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) членам молодых семей, получивших ипотечные кредиты в коммерческих банках в соответствии с Указом Президента РУ № УП-3878 от 18 мая 2007 года.

1. По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему может быть предоставлены ежегодные основной и дополнительный отпуска с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.
2. Со стороны работодателя работнику, перед уходом в отпуск, предоставляется доплата для восстановления здоровья. Оплата отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.
3. По заявлению работника ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и **Работодателем,** но он не должен превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода.

**V. Оплата труда. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

1. Система оплаты труда в Университете осуществляется согласно постановлению Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан,  
   Министерства народного образования Республики Узбекистан и Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан «Об утверждении размеров почасовой оплаты труда за проведение учебных занятий»,

Совместная постановления Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 31 июля 2019 года № 39-к “Об утверждении размеров базовых должностей окладов профессорско - преподавательского состава и руководящих работников высших учебных заведений”

1. Сроки выдачи заработной платы:

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

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

1. С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы путем зачисления на его пластиковую карточку.
2. В целях выполнения Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 88 от 19 марта 2002 года « О дополнительных мерах по своевременной выплате заработной платы» в учреждении обеспечивается своевременная и полная выплата заработной платы. При наличии задолженности по заработной плате составляется письменное обращение в полномочные учреждения.
3. **Работодатель** проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядку их введения.
4. Премирование работников осуществляется на основании «Положения о порядке премирования преподавателей и профессоров, работников других категорий Университета, установления надбавок и материального стимулированияза счет бюджетных и внебюджетных средств**».**
5. В Университете устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

- оплата за работу в ночное время в полуторном размере;

- оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни вдвойном размере;

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

- компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан и на период повышение квалификации на обязательных курсах повышение квалификации в интересах **Работодателя**, а также в случаях, предусмотренных локальными документами, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утв. Министерством финансов и Министерством труда и социальной защиты населения 24.07.2003г. №83 и №7/12, зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан №1268 от 29.08.2003г.) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

а) расходы на проезд в соответствии с нормативами;

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

в) суточные расходы в размере \_\_\_\_\_ процентов от минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан;

г) возмещение расходов за использование с разрешения или согласия работодателя, другого имущества, автотранспортного средства, принадлежащего работнику в пределах амортизации соответствующего вида имущества, установленной в соглашении между работников и работодателем;

* компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19 октября 2015 года №92, зарегистрированным Министерством юстиции 19 ноября 2015 года №2730);
* надбавки в соответствии с «Положением о материальном стимулировании профессорско-преподавательского состава и работников других категорий за счет внебюджетных средств, а также основных критериях материального стимулирования работников высших учебных заведений Республики Узбекистан», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 25 декабря 1996 года № 296 и «Положением о специальном фонде материального стимулирования работников бюджетных учреждений и организаций », зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 20 сентября 1995 года № 177-I;
* компенсация в размере 10% к должностным окладам уборщиков туалетов за использование в процессе работы дезинфицирующих средств.

1. По распоряжению **ректора Университета** работник освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, пребывание в командировках, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.). Если вышеуказанные обязанности выполняются в рабочее время, то за работником сохраняется средний заработок. При выполнении этих обязанностей в нерабочее время – работнику предоставляется отгул соразмерно затраченному времени.

**VI. Дисциплина труда**

1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовых договоров, положений о подразделениях, должностных инструкций, Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка и правила этики.
2. Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, вследствии нарушения данных правил.

За нарушение трудовой дисциплины дисциплинарное взыскание не применяется после истечения установленного срока взыскания (статья182 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Во время действия дисциплинарного взыскания работник не может быть премирован(статья183 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

1. **Работодатель согласно со статьи-180 ТК** обязуются поощрять работников за успехи в работе таким образом как:

а) представляет к отраслевым и государственным наградам;

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

- денежными вознаграждениями;

- объявлением благодарности;

- ценными подарками;

- предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий **Учреждения**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан.

- туристической поездкой.

В соответствии с пунктом 3 статьи 180 Трудового кодекса заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Профсоюзный комитет должен строго следить за справедливой оплатой этих дисциплинированных работников.

**VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГОДОГОВОРА**

1. **Работодатель** вправе выплачивать единую пенсию в следующих случаях:

а) в связи со смертью работника при исполнении трудовых обязанностей, в размере средней шестилетней заработной платы (согласно статьи 194 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

б) в результате причинения вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей в размере годовой заработной платы, при наличии на иждивении работника пяти и более лиц - в размере полуторогодовой зарплаты.

1. **Работодатель** вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли Университета.
2. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **приложении №5**

**VIII. Охрана труда**

1. С бюджета учреждения выделяется средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 20 \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов, в том числе:

на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов;

на молоко (другие равноценные продукты питания), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду (для работающих в горячих цехах) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов;

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

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

1. Составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает на смету расходов) и по согласованию с **Профсоюзным комитетом** прилагает к коллективному договору **(Приложение №1)**.
2. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту. В эти нормативные требования должны быть включены, в первую очередь, нормативные требования по производственной среде, созданию безопасных условий труда, организации труда и его безопасности, а также режим труда и отдыха, оказание работникам социально-бытовых услуг.
3. В связи с изменением условий и процесса труда, а также повышением (изменением) требований к условиям труда работников, в целях охраны здоровья работников и сохранения их постоянной работоспособности в установленные условия труда систематически вносит необходимые изменения.
4. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к  условиям труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты.
5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (в организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников) создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.
6. Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.
7. Анализирует положение дел с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями за прошлый год до первого февраля следующего года, подводит итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны и условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.
8. Приобретает для комнат техники безопасности оргтехнику, уголки охраны труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.
9. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Учреждения** к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).
10. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также обеспечивает проведение предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) **(Приложение №5)**.
11. В назначенные сроки, согласно списку, определенному в **приложениях №6 и №7** к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
12. Составляетсписок профессий и должностей, дающих право для бесплатного получения гигиенических средств занятым на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнениями условиями труда и обеспечивает их выдачу в соответствии **Приложением №8.**
13. Организует работы по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний. В соответствие с разработанными руководствами для каждой профессии обеспечивает своевременное проведение инструктажа по охране труда и постояннего контроля.
14. После избрания уполномоченных по охране труда, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.
15. Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно предоставляет рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности). Морально и материально стимулирует, премирует по итогам года уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников.
16. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, производстве работ и оказании услуг.
17. **Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

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

**-**проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по всем номинациями рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

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

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

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

**IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. Социальные гарантии и льготы**

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

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

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

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

1. **Работодатель** обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности согласно с постановления КабМИН РУз “О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности” №71 от 28 февраля 2002 г.
2. **Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Учреждения** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.
3. **Работодатель** обязуется выплачивать пенсии в полном размере работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. (В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2018 года № УП-5597 «О дополнительных мерах по усилению социальной поддержки пенсионеров и повышению эффективности системы пенсионного обеспечения граждан»).
4. **Работодатель** обязуется, в случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, исходя из финансовых возможностей Учреждения, (спонсоры, прибыль от хозяйственных договоров) его семье выплачивать материальную помощь в размере не менее \_\_ кратной минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.
5. Работадатель обязуется:

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

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

1. **Стороны обязуются:**

- ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных учрежденияах в расчете \_\_\_\_\_\_% от минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан, на 1 ребенка.

- ежегодно организовывать за счет **Предприятия** вручение новогодних подарков для детей работников;

- обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях.

**Х. Культурно-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, физкультурнАЯ И спортивнО-оздоровительная работа**

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

* выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП Узбекистана и Республиканским духовно - пропагандистским центром, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан;
* в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера –диспуты, беседы на различные темы и духовно-просветительной мероприятии;
* всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим памятникам Республики;
* с целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ 1 раза в месяц проводить «Часы духовности».

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

* создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом, внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;
* совместно с общественными организациями и фондами добиваться массовости занятия физической культурой и спортом трудящихся и членов их семей через вовлечение их в различные спортивные кружки и секции, проведение спортивных соревнований и спартакиад по видам спорта;
* развивать деятельность имеющихся на балансе **Учреждения** спортивных сооружений, стадионов и спортивных площадок, осуществляя за счёт средств **Учреждения**  их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спортивный инвентарь.

**XI. Регулирование труда женщин. Дополнительные льГоты и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей**

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

Протокол к Конвенции 29 Международной организации труда 1930 года о  принудительном труде;

Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде»;

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

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

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

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

а) для беременных женщин (статьи 78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233);

б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (статьи 143, 227, 234, 236);

в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 78, 84, 150, 224, 228, 228I, 234, 237);

г) для женщин, имеющих детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 150, 232);

д) для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (статья 230);

е) для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет) (статьи 68, 144, 228, 229);

ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (статьи 235, 238).

1. **Работодатель обязуется:**

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

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

в) организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе работодателя (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих на предприятии задач);

г) отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Учреждения** (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие; организовать надомный труд для женщин, труд которых на предприятии временно не может использоваться;

д) выделить \_\_\_\_ рабочих мест \_\_\_\_ в цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

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

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

з) женшинам имеюшим 2 или более детей до 12 лет в каждом месяце предоставляется 1 один рабочий день без сохранения заработной платы и сокращенный рабочий день на 1 час с сохранением заработной платы.

и) организовать комнаты личной гигиены женщинам, сверх предусмотренных нормативами. Создать кабинеты для отдыха (психологической разгрузки), оздоровительные комплексы;

1. Для работниц, имеющих ребенка в возрасте до 2 лет, устанавливаются перерывы для кормления ребенка по 30 мин. через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 2-х лет, продолжительность перерыва устанавливается один час через каждые три часа работы. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, оплачиваются по среднемесячному заработку. По желанию работницы перерывы для кормления могут суммироваться в течении рабочего дня и использоваться с присоединением их к перерыву для отдыха и приема пищи или к началу или к концу рабочего дня (смены) (согласно Конвенции МОТ №103 и ст. 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).
2. **Профсоюзный комитет** обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь **Работодателю** в выполнении социальных программ **Учреждения**, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

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

1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Университета**, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- оказывать молодым работникам всестороннюю поддержку;

- вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 и №182;

* + принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной политики;
  + создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

- проводить работы по профессиональной подготовке, обучению другим профессиям, повышению квалификации молодых работников на самом Предприятии, а в необходимых случаях - на базе образовательных учреждений и учебных курсов.

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

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

б) молодым специалистомсчитаетсяработник в возрасте до 30 лет включительно, выпускник высшего или среднего специального, профессионального образовательного учреждения, поступивший на работу по полученной специальности в течение 3-х лет после окончания образовательного учреждения и работающий не более 3-х лет по специальности, указанной в документе об образовании;

в) молодой признается семья, в которой возраст обоих супругов не превышает 30 лет включительно, либо семья, в которой детей (ребенка) воспитывает один родитель в возрасте до 30 лет включительно, в том числе разведенный (разведенная), вдовец (вдова).

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

а) для работников, не достигших 18 лет (статьи 135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 2471);

б) для работников, совмещающих работу с обучением (статьи 103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258);

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

1. **Работодатель** обязуется:

а) предоставлять дополнительные льготы, в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам моложе восемнадцати лет;

б) предоставлять работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план ежегодный трудовой отпуск в удобное для них время. Также лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста по их желанию предоставлять трудовой отпуск за первый год работы без отработки шести месяцев;

в) для подготовки кадров, необходимых **Учреждению**, производить частичную оплату обучения по контрактам студентов высших учебных заведений;.

г) предоставлять беспроцентные ссуды работникам – членам молодых семей для приобретения товаров длительного пользования отечественного производства и жилищного строительства, также работникам, находящимся в мобилизационном призывном резерве, для оплаты военной службы.

д)организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в предприятии.

1. В целях воспитания молодежи в духе национальной идеи, ограждения молодежи от влияния различных религиозно-экстремистских течений, вредных привычек проводятся совместно с представителями государственных и правоохранительных органов, действующих в республике общественных организаций и обществ беседы и встречи на нравственно– воспитательные темы.
2. На основе социального партнерства ведется совместная работа с государственными и негосударственными некоммерческими организациями по улучшению условий учебы и проживания в студенческом общежитии и на аренде малообеспеченных студентов, сирот, инвалидов, хронически больных, организации отдыха, занятий спортом, духовно-просветительской работы и социально-экономической защите студентов.
3. Ректор дает возможность продлить срок оплата контракты для бедных, сирот, инвалидов, больных и нуждающихся социальной защите, если они не успевают вовремя заплатить. Основой этого является протокол профсоюзного комитета. Ректор также предоставляет социальные пакеты для студентов, нуждающихся в такой социальной защите.
4. На основании постановления профсоюзного комитета малообеспеченные, круглые сироты, сироты и нуждающиеся в социальной защите студенты обеспечиваются местом в студенческом общежитии бесплатно.
5. В студенческом общежитии обеспечивается безопасность проживающих в нем студентов. Организовывается деятельность актива общежития (совет студентов, главные по этажам, комиссия по чистоте).
6. В студенческом общежитии создаются санитарно-бытовые условия на должном уровне. Оборудуются столовые, умывальные комнаты, учебные залы, за счет средств хозяйственных органов приобретаются спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий и телевизор для организации отдыха студентов.
7. **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

1. Согласно статье 84 Трудового кодекса обеспечить недопущение установления предварительного испытания при приеме на работу выпускников средних-специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течении трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения.
2. На основании статьи 2471,при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду.

**XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТрудовыХ спорОВ**

1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
2. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются комиссией по трудовым спорам, состоящей из \_\_\_\_\_ членов (по \_\_\_\_\_ от каждой стороны), создаваемой на паритетнқх началах работодателем и профсоюзным комитетом.
3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда. **Приложению №9.**

**XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.**

**СОБЛЮДение гарантий ПРОФСОЮЗНОЙ деятельности**

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

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

1. **Профсоюзный комитет** имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением **Работодателем** требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего **Договора**. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения *(Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О професси-ональных союзах»).*
2. **Работодатель** гарантирует:

* производить удержание через бухгалтерию Предприятия членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников, своевременное и полное их перечисление одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды на расчетный счет профкома;
* применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.

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

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

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

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

1. **Профсоюзный комитет** обязуется:

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

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

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

г) защищать права членов профсоюза на труд;

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

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

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

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

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

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

1. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», **Работодатель** обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации
2. Предоставлять лицам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от производственной работы, время для исполнения профсоюзных обязанностей в рабочее время. При этом время для исполнения профсоюзных обязанностей не может быть менее 30 процентов от количества часов рабочей недели (Закон «О профессиональных союзах», ст.18).
3. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** с **Представителями трудящихся**, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений как для членов представительных органов работников, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».
4. На **Предприятии** строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

### ХV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. **Профсоюзный комитет** имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с **Работодателем**, заключение коллективного договорова от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществляет общественного контроля за его исполнением *(Ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*
2. Стороны обязуются 1 раз в год проводить проверку выполнения настоящего **Договора** и результаты рассматривать на общем собрании трудового коллектива.
3. На общем собрании трудового коллектива заслушивается отчет **Работодателя** о полном выполнении обязательств по не привлечению к принудительному труду работников **Предприятия**.
4. Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.
5. Профсоюзный комитет до общего собрания по одобрению проекта коллективного договора представляет проект на экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган или адвокатскую фирму.
6. После подписания настоящего **Договора** стороны представляют его для регистрации в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган или сдают его экземпляр на хранение нотариусу.
7. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.
8. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в учительском комнате и Профсоюзном комитете.
9. Изменения и дополнения, вносимые в **Договор** в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего **Договора**.
10. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

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

1. **Профсоюзный комитет** вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего **Договора**, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа **Работодателя** удовлетворить эти требования **Профсоюзного комитета** или не достижении соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством. *(Ст.46  Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах»).*
2. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим **Договором.**

**Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору**

* 1. Соглашение по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом.
  2. Продолжительность список основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются сотрудникамучреждения.
  3. График отпусков.
  4. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда.
  5. Перечень категорий работников, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности.
  6. Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры.
  7. Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, получающие бесплатно молоко (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду.
  8. Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и получающие бесплатно спецодежду, спецобувь, другие средства индивидуальной защиты и гигиены.
  9. Перечень профессий и должностей бесплатного обеспечения, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, моющими средствами (мылом).
  10. Положения по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам.

# Приложение №1 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**соглашение**

**по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| П\Н | Содержание мероприятий | Единица измерения | Коли-  чество | Ценность выпол-  няемой работы | Срок выпол-нения | Ответст-венные  за испол-нение работ | Ожидаемые социальные результаты | | | |
| Количество работников  с благоприятными условиями труда | | Количество работников, освобожденных от тяжелых условий труда | |
| итого |  | итого |  |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***8*** | ***9*** | ***10*** | ***11*** |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Руководитель Учреждения Профсоюзный комитет

# Приложение №2 к коллективному договору,

# одобренномуна общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Продолжительность основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются сотрудникам учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категории должностей | Основные отпускные дни | Дополнительные отпускные дни | Всего  отпускные  дни |
| 1. | Административно-управленческий персонал | 15 | 9 | 24 |
| 2. | Учебно-вспомогательный персонал | 15 | 9 | 24 |
| 3. | Технический персонал | 15 | 3 | 18 |
| 4. | Обслуживающий персонал | 15 | 3 | 18 |
| 5. | Профессоры и преподаватели | 48 | 0 | 48 |

# Приложение №3 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**График отпусков сотрудникам учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Список всех сотрудников | Месяц | Подпись |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |

# Приложение №4 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | профессия, должность | Основные отпускные дни (день) | Дополнительный отпуск (день) | Итого отпускных дней | Срок выхода в отпуск |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

# Приложение №5 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

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

1. Кассир

2. Библиотекарь

3. Сотрудник ИКТ

4. Комендант

5. Завхоз

6. Шофер

7. Архиварус

8. Отдел кадров

# Приложение №6 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий, должностей | Срок прохождения медицинского осмотра |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |

# Приложение №7 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными пищевыми**

**продуктами), лечебно-профилактическим питанием**

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

# Приложение №8 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, подлежащих бесплатному обеспечению спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| п\н | Подразделение | Наименование профессий, должностей | Виды необходимой спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. | Срок носки, месяцев |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

# Приложение №9 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Подраздление | Наименование профессии, должности | Виды подлежащих выдаче гигиенических средств | Нормы выдачи  в месяц |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |

# Приложение №10 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЯ**

**по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам**

**I. Общие правила**

Настоящие положения разработаны для обеспечения выработки единообразной практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров на учреждениях, учреждениях и организациях (далее «предприятие»), повышения эффективности решения споров и включает в себя рекомендации по формированию комиссий по индивидуальным трудовым спорам, о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а также по решению комиссии и его исполнению.

В положениях применяются следующие основные понятия:

**Индивидуальные трудовые споры** (далее «споры») – это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором.

**Комиссия по индивидуальным трудовым спорам** (далее «комиссия») – орган, формируемый при участии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников (далее «представители работников»), рассматривающий споры.

**II. Формирование комиссии**

Формирование комиссии, ее количественный состав и сроки полномочий определяются коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и представителями работников.

В коллективном договоре может быть определено реализация деятельности комиссии непосредственно на предприятии, а также при наличии цехового профсоюзного комитета в структурных подразделениях.

Состав комиссии формируется на паритетных началах представителями работодателей и работников.

Члены комиссии из числа представителей работников утверждаются решением соответствующего органа, а из числа работодателя его приказом.

Члены комиссии представителей работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя - его приказом. Изменение состава и реализуется аналогичным способом.

В целях определения порядка рассмотрения споров комиссией на предприятии (в виде приложения к коллективному договору) рекомендуется принятия в качестве локального нормативного акта Положения о комиссии.

**III. Организация работы комиссии**

Вопросы, относящиеся к полномочиям комиссии рассматриваются на его заседаниях.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии выполняются поочередно представителями работодателя и работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

Для проведения заседания не требуется участие более половины членов комиссии (кворума), достаточным считается присутствие равного количества представителей работодателя и работников.

Неучастие председателя или секретаря на заседании не является основанием для отмены заседания. В таких случаях по согласованию сторон из числа присутствующих на заседании избираются председатель и секретарь.

В коллективный договор возможно внесение пункта о выделении времени, освобожденного от основной работы с условием сохранения заработной платы для обеспечения условий члену комиссии.

**IV. Обращения в комиссию по спорам**

В соответствие с Трудовым кодексом Республики Узбекистан споры рассматриваются комиссиями или городскими (районными) судами, в свою очередь работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в один из этих органов.

Работнику целесообразно перед обращением в комиссию переговорить с работодателем. В случае, не достижения соглашения с работодателем в дальнейшем заявление по поводу спора может быть подано в комиссию.

С заявлением в комиссию по решению споров может обращаться только работник или его представитель, подобное обращение работодателя в комиссию не рассматривается

Информация о сроках, месте и порядке обращения к комиссии должна быть предоставлена в удобных для работников месте и форме.

Письменное заявление работника, адресованное комиссии регистрируется в соответствующей книге. Регистрация заявлений решением комиссии возлагается на одного из членов (например, на секретаря).

Заявление пишется в свободной форме и в ней указывается следующее:

название организации;

фамилия, имя, отчество, место работы и проживания (адрес) автора заявления;

суть (содержание) спора, обстоятельства, обосновывающие требования заявителя, подтверждающие доказательства;

список документов, приложенных к заявлению;

заявление должно быть датировано и подписано автором.

День регистрации заявления является начальным днем сроков.

Во время обращения в комиссию с заявлением по спору необходимо соблюдать указанный в законах срок в три месяца.

В случае пропуска работником срока по уважительным причинам комиссия может восстановить этот срок.

Нижеперечисленные споры не будут рассматриваться комиссией, так как относятся непосредственно к юрисдикции районных (городских) судов:

споры о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

споры о возмещении работником материального вреда работодателю;

споры о необоснованном отказе в принятии на работу (статья 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

споры по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию представителями работников.

Также, трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном отдельными законами и не относятся к компетенции комиссии (статья 276 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**V. Порядок рассмотрения споров комиссией**

Работник и работодатель, а также свидетели и специалисты, которые будут участвовать в рассмотрении спора должны быть заранее письменно осведомлены о месте и времени заседания комиссии.

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

Если комиссия в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, либо в случае, если представители сторон, члены комиссии уклоняются от участия на заседании, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Заявление рассматривается при участии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора без участия работника возможно лишь при наличии письменного заявления работника. В случае, если работник при неуважительных причинах не примет участие на заседании комиссии, возможно принятие решения о вынесении данного вопроса из повестки дня заседания. Это вовсе не лишает работника права обратиться с повторным иском.

Работник, его представители имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия имеет право вызывать свидетелей на заседание, приглашать специалистов, требовать от работодателя предоставить необходимые счета и документы.

На заседании комиссии ведется протокол и принимается решение по рассмотренному вопросу. Протокол и решение комиссии подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе должно быть отражено следующее:

место и дата проведения заседания;

название учреждения и состав комиссии;

фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося с заявлением;

дата получения заявления и его содержание;

информация о лицах, участвующих на заседании комиссии, в том числе представителей сторон, свидетелей и специалистов;

заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в рассмотрении спора;

показания свидетелей, заключения и комментарии специалистов, результаты изучения письменных доказательств;

содержание решения комиссии и его основание (со ссылками на законодательные акты, коллективные и трудовые договоры);

содержание решения комиссии, информация об ознакомлении с порядком и сроками обжалования решения комиссии;

комиссия по соглашению между представителями работодателя и работников принимает решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе в удовлетворении требований работника.

Решение должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В случае, если комиссия придет к решению о частичном удовлетворении требований работника, в решении должны быть ясно и четко определены удовлетворенные и отказанные в удовлетворении требования работника, а также действия, обязательные к выполнению работодателем.

Также, в решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

В случае, не достижения соглашения между работодателем и представителем работника, в протокол вносится соответствующая запись.

В решении комиссии необходимо указать следующее:

название учреждения (отдела), фамилия, имя, отчество, должность работника, подавшего заявление;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;

суть спора;

содержание принятого решения и его основания (со ссылками на законодательные акты, коллективный и трудовой договоры);

фамилия, имя и отчество членов комиссии, принявших участие на заседании;

информация о заключении по вопросу повестки дня, точнее об удовлетворении, частичном удовлетворении, отказе в удовлетворении или не достижении соглашения.

Решение имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия принятого решения вручается работнику, работодателю и представителю работников в трехдневный срок со дня принятия.

**VI. Исполнение решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Решение комиссии о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу или также решение о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяцаподлежит немедленному исполнению.

При задержке работодателем исполнения такого решения комиссия выносит решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверениеподписывается председателем комиссии и подтверждается печатью комиссии, при отсутствии печати комиссии печатью председательствующей стороны.

В соответствие с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» удостоверение считается официальным документом и является основанием для обязательного исполнения.

При утере оригинала удостоверения согласно порядку, определенному законодательством выданный дубликат является основанием для взыскания.

В соответствие с требованием закона в удостоверение должно быть указано следующее:

Название комиссии (учреждения);

Номер удостоверения и решение комиссии, являющееся его основанием (порядковый номер и дата);

Фамилия, имя и отчество работника (истца), полное название и адрес работодателя (ответчика);

Часть решения комиссии с заключением (требованием);

Дата вступления в силу решения комиссии;

Дата выдачи удостоверения комиссии и сроки его исполнения.

Для обязательного исполнения решения комиссии судебным исполнителем работник или заинтересованное лицо должен в течение трех месяцев со дня получения удостоверения, выданного комиссией в городской (районный) суд.

Однако, в случае, если работодатель или работник обратились с заявлением о перенесении рассмотрения спора в суд, удостоверение не выдается.

В случае, если работник, который переведен на другую работу незаконно, обращается в суд для обязательного исполнения решения комиссии на основании удостоверения, в иске возможно внесение требования оплаты вынужденного прогула, связанного с опозданием исполнения решения.

**VII. Обжалование решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии.

Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

**VIII. Задачи профсоюза по содействию работе комиссии**

В случае, если член профсоюза обратился по поводу спора в первичную профсоюзную организацию учреждения, профсоюзному комитету следует оказать содействие в улучшении отношений работника и работодателя, в частности, принимать участие в решении спора, объяснить работнику его права, порядок и способы восстановления нарушенных прав, оказать содействие в оформлении документации, связанной с обращением.

При необходимости первичная профсоюзная организация может обратиться за практической помощью в вышестоящий профсоюзный орган.

Личность, уполномоченная профсоюзным комитетом, не являющаяся членом комиссии, может участвовать в рассмотрении спора в интересах работника.

Также, члены профсоюзных комитетов могут быть привлечены в процессе рассмотрения трудового спора в качестве свидетелей или специалистов.

Профсоюзный комитет в целях защиты трудовых прав работников в процессе решения споров:

оказывает инициативу по налаживанию деятельности комиссии и постоянно оказывает содействие;

вырабатывает предложения касательно принятию Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии на предприятии;

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

принимает участие в процессе решения споров в качестве представителя работника;

содействует члену профсоюза при подаче заявления в комиссию или суд, а также в подготовке других материалов при рассмотрении споров;

принимает участие в деятельности комиссии посредством своих представителей – членов комиссии;

оказывает содействие в исполнении решений комиссии;

организует обучение для повышения знаний членов профсоюза и работодателя касательно трудового законодательства;

принимает соответствующие меры по включению в коллективные договоры дополнительных гарантий в соответствие с действующим законодательством.

**IХ. Заключительные правила**

Необходимо вести учет и хранитьдокументы комиссии также как и документы, касающиеся финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

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

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